



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH DIDAKTIK

Jobsökningskompetens för anställningsbarhet

- om deltagande i en kompetenshöjande verksamhet

Rickard Johansson

Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	Programmet för personal- och arbetslivsfrågor, PDA161
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	Vt 2010
Handledare:	Gun-Britt Wärvik
Examinator:	Eva Gannerud
Rapport nr:	VT10-2611-11 PDA161

Abstract

Uppsats/Examensarbete: 15 hp
Program och/eller kurs: Programmet för personal- och arbetslivsfrågor
Nivå: Avancerad nivå
Termin/år: Ht 2010
Handledare: Gun-Britt Wärvik
Examinator: Eva Gannerud
Rapport nr: VT10-2611-11 PDA161
Nyckelord: anställningsbarhet, jobbsökningskompetens, kompetens, kompetenshöjande verksamhet, arbetssökande, CV, ansökningshandlingar, nyinstitutionell teori

I denna uppsats studeras hur föreställningar om anställningsbarhet kommer till uttryck i, och genom, konstituerandet av jobbsökningskompetens. Studien utspelar sig inom en kompetenshöjande verksamhet, i denna uppsats benämnd som Stödet. Stödet har som uppdrag att bidra med kompetenshöjande insatser inom jobbsökning för människor med försörjningsstöd. Denna praktik har jag valt att relatera till den omfångsrika idén om människors anställningsbarhet. Anställningsbarhet beskrivs ofta som människors förmåga att få och behålla ett jobb. Idén har dock inte, enligt mig, någon entydig definition då synen på anställningsbarhet ligger i betraktarens öga. Jag anser däremot att det blir värdefullt att relatera anställningsbarhet till jobbsökningskompetens. Föreställningen om jobbsökningskompetens förutsätter att jobbsökande kräver en specifik form av kompetens.

Uppsatsen har hämtat sin teoretiska inspiration från nyinstitutionalismen för att skildra en institutionalisering av socialt handlande inom Stödet. Jag har i uppsatsen en önskan att lyfta fram det förgivettagna i socialt handlande genom att peka på vad som anses vara önskade/oönskade och normala/onormala sätt för arbetssökande att bedriva jobbsökning. Uppsatsens empiriska material utgår från intervjuer med fem deltagare inom Stödets verksamhet. Jag har även valt att observera en workshop om ansökningshandlingar samt göra en dokumentanalys på delar av workshopmaterialet. Det empiriska materialet har analyserats med redskap som gränsöverskridande objekt, passager, legitimitet och redigering.

I uppsatsens resultat/analys blir institutionaliseringen synlig genom tekniker respektive strategier som används av jobbcoacher respektive deltagare för att konstituera och forma jobbsökningskompetens. Det har framkommit att jobbcoacherna som teknik använder historieberättande om lyckade deltagare som genom ihärdighet kommit ut på arbetsmarknaden. En annan teknik som framkommit berör ett marknadifierande av ansökningshandlingar, vilket även blir en strategi för deltagarna då säljandet och marknadsförandet av sig själv kraftigt uttrycks. En jobbcoachteknik berör även ett visst konstituerande av arbetsgivaren, där jag tolkar arbetsgivaren som stressad, kapitalistisk och orealistisk. Skylandet av svagheter framförs som en jobbcoachteknik/deltagarstrategi, vilket konkret tar sig form i undanhållandet av personliga brister i ansökningshandlingar. Andra strategier som används av deltagarna inom Stödet är att visa påstridighet samt att påtala det individuella ansvarstagandet. Uppsatsen bidrar med att skildra idén anställningsbarhet i ett lokalt sammanhang. Vidare anser jag att denna uppsats medverkar till en förståelse för formandet av jobbsökningskompetens inom den kompetenshöjande verksamheten Stödet.

Förord

Jag vill tacka de fem deltagare i verksamheten Stödet som jag fick möjligheten att intervjua. Intervjuerna gav mig tankvärda inblickar i dessa människors jobbsökande. Dessutom vill jag tacka samordnare och jobbcoacher för tillträdet till Stödets verksamhet. Jag känner av ett stort intresse för verksamhetens välgång och jag vill tacka för ett gott bemötande.

Ett stort tack riktas till min handledare Gun-Britt Wärvik, på enheten för Lärande i vuxenliv vid Göteborgs universitet. Gun-Britt har med skicklig handledning och viktiga råd stöttat mig under min uppsatsprocess.

Avslutningsvis önskar jag läsaren en spännande läsning!

Göteborg den 1 juni 2010

Rickard Johansson

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Disposition.....	5
2 Stödet – en kompetenshöjande verksamhet.....	5
2.1 En del av socialtjänsten	5
2.2 Jobbcoacherna - Stödets personal.....	6
2.3 Verksamhetens praktik - Kompetenshöjande insatser.....	6
3 Syfte	7
4 Arbetsmarknadspolitik för kompetenshöjande insatser	7
4.1 Arbetslöshet i den europeiska agendan	7
4.2 Aktiva kontra passiva åtgärder	8
4.3 Kompetenshöjande verksamhet som verktyg	8
4.4 Kommentar till arbetsmarknadspolitik i förändring	9
5 Tidigare forskning om anställningsbarhet.....	9
5.1 Anställningsbarhet i historiskt perspektiv	9
5.2 Anställningsbarhet som direktiv	10
5.3 Individualisering och ansvarsförskjutning	11
5.4 Anställningsbarhet som marknadskraft	12
5.5 Anställningsbarhet ställer krav på jobbsökandet	13
5.6 Avstamp inför teoretiskt begreppsapparat	14
6 Teoretisk begreppsapparat.....	14
6.1 Nyinstitutionell teori.....	15
6.1.1 Resande idéer och master ideas	15
6.1.2 Översättning som process	16
6.2 Mina teoretiska ställningstaganden och analytiska redskap	16
7 Metodologiska överväganden.....	17
7.1 Anställningsbarhet som social konstruktion.....	17
7.2 Min syn på empiriskt material	18
7.2.1 Min användning av den reflexiva forskningens tolkningsnivåer.....	18
7.3 Min väg till Stödet	19
7.4 Litteratursökning	20
7.5 Empirisk undersökning.....	20
7.5.1 Observation	20
7.5.2 Dokumentanalys	20
7.5.3 Intervjustudie	21
7.5.3.1 Urval av intervjupersoner	21
7.5.3.2 Intervjumetodik	21
7.5.3.3 Utskrivning av intervjuer	22
7.6 Analyserandet - Mötet mellan teori och empiri.....	22
7.7 Överväganden om reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.....	23
7.8 Etiska överväganden.....	25
7.8.1 Information till intervjupersoner.....	25
7.9 Avgränsningar	26

8 Resultat/Analys.....	26
8.1 Tekniker för att konstituera jobbsökningskompetens.....	26
8.1.0 En förmiddag med Stödets workshop.....	27
8.1.1 Jobbcoachteknik 1: Konstituerandet av arbetsgivaren.....	27
8.1.2 Jobbcoachteknik 2: Historier om ihärdighet och målmedvetenhet.....	28
8.1.3 Jobbcoachteknik 3: Marknadifiering av ansökningshandlingarna.....	28
8.1.4 Jobbcoachteknik 4: Skylandet av svagheter i personligt brev	29
8.2 Närvaron i den kompetenshöjande verksamheten	30
8.2.1 Stödet får och ger legitimitet	30
8.2.2 Stödet stöter på motstånd	31
8.2.3 Deltagandets ambivalens och samhällets påminnelse	32
8.2.4 Närvarons betydelse för deltagarna	33
8.3 Strategier för att forma jobbsökningskompetens.....	34
8.3.1 Strategi 1: Att sälja sig själv och inte visa svaghet.....	34
8.3.2 Strategi 2: Att göra sig själv legitim i arbetsgivarens ögon.....	35
8.3.3 Strategi 3: Att vara påstridig och visa ihärdighet	35
8.3.4 Strategi 4: Att bredda sitt jobbsökande.....	36
8.3.5 Strategi 5: Medvetenhet om socialt nätverkande	37
8.3.6 Strategi 6: Påtalande av det individuella ansvarstagandet.....	37
9 Diskussion	38
9.1 Analysdiskussion.....	38
9.1.1 Stödet som kompetensutvecklingspraktik	38
9.1.2 Tekniker och strategier för ökad jobbsökningskompetens	40
9.1.2.1 Konstituerandet av önskat socialt handlande	40
9.1.2.2 Konstituerandet av oönskat socialt handlande	41
9.1.3 Jobbsökningskompetens för anställningsbarhet.....	41
9.1.3.1 Bortom anställningsbarhet.....	42
9.2 Diskussion om teoretisk ansats samt studiens begränsningar	43
9.3 Konklusioner och rekommendationer	44
9.4 Förslag till framtida forskning	44
10 Referenslista.....	46
10.1 Övriga referenser.....	48
11 Bilagor	49
11.1 Bilaga 1: Missivbrev.....	49
11.2 Bilaga 2: Intervjuguide	50

1 Inledning

”Från att tidigare ha utfört arbetsuppgifter vars mål och resultat individen själv inte varit ansvarig för, tvingas idag allt fler människor att själva planera, utföra och ta ansvar för sina handlingar i arbetslivet. Den enskilda individen blir därmed ansvarig för sin egen roll i systemet samtidigt som denna roll måste förankras i den egna personen.” (Gillberg 2010, s.78)

I sin avhandling *Individualiseringens villkor* poängterar arbetsvetaren Gunnar Gillberg det ökade individuella ansvarstagandet. Det talas allt oftare om en individualiseringstrend i samhället där individen beläggs med det ansvar i arbetslivet, som tidigare kunde skjutas till systemet i form av stat och arbetsgivare. I detta samhälle ska vi människor finna vår plats, i livet och i förlängningen på arbetsmarknaden.

Men det finns inte alltid plats för alla människor på arbetsmarknaden. Arbetslöshet har under flera årtionden framförts som det allvarigaste problemet inom den Europeiska unionen och i Sverige. Under de senaste två årtiondena har det riktats stor uppmärksamhet mot en ökad individuell anställningsbarhet som lösningen. Anställningsbarhet har ofta beskrivits i EU:s policydokument som individens förmåga att få och behålla arbete vilket har inneburit en tydlig förskjutning av ansvaret för anställningsbarhet från stat och arbetsgivare till individen (Jacobsson 2004, Fejes 2009). Även forskare har visat stort intresse för frågan om anställningsbarhet. Anställningsbarhet har undersökts i förhållande till arbetslösa/arbetssökande som vill in på arbetsmarknaden (Weinart et al. 2001, McQuaid, Green & Lindsey 2006), redan anställda som vill behålla nuvarande tjänst eller finna annan tjänst (Garsten & Jacobsson 2004, Benson 2008) och studenter inom gymnasie-, yrkes- och högskoleutbildning som vill ta steget ut på arbetsmarknaden (Löfgren-Martinsson 2008, Fejes & Berglund 2009).

Samtidigt med intresset för anställningsbarhet har det inom svensk politik funnits en hög tilltro till aktiva arbetsmarknadsåtgärder som lösningen på arbetslöshet. Aktiva åtgärder ska komplettera och i vissa fall ersätta så kallade passiva åtgärder som arbetslöshetsersättning och försörjningsstöd. I den här uppsatsen riktas min uppmärksamhet mot kompetenshöjande verksamheter som aktiv åtgärd och närmare bestämt en sådan verksamhet benämnd som Stödet i denna uppsats. Aktivt arbetssökande¹ individer deltar i verksamheten som en förutsättning för att uppbära försörjningsstöd. Inom Stödet ska deltagare höja sin jobbsökningskompetens genom organiserade aktiviteter, såsom CV-granskning, workshops och jobbsökningsstöd i datasal och individuella deltagarsamtal med jobbcoacherna. Kompetenshöjande verksamheter ska bidra till att stärka den enskildes möjligheter att komma in på arbetsmarknaden enligt Socialtjänstlagen (SFS 2001:453).

Min forskningsproblematik utkristalliseras i spänningsfältet mellan anställningsbarhet och kompetenshöjande. Eller ska vi påstå en viss form av kompetenshöjande? Användandet av kompetenshöjande verksamheter förutsätter en tilltro på en ökad anställningsbarhet om individen ökar sin kompetens inom jobbsökning. Jobbsökning blir på detta sätt ett kompetensområde i sig självt som måste behärskas för att finna och få arbete (McQuaid &

¹ För att vara aktivt arbetssökande är du inskriven hos Arbetsförmedlingen och ställd till arbetsmarknadens förfogande. Jag väljer i fortsättningen att enbart skriva arbetssökande. Arbetssökande används inte som en synonym till arbetslös då arbetssökande enbart är en delmängd av kategorin arbetslös. Termen arbetssökande ska inte förväxlas med jobbsökande vilket jag benämner som den praktik som involverar att söka arbete.

Lindsey 2006). En ökad jobbsökningskompetens blir ett alternativ till utbildning och med kritiska tecken ett samhällsekonomiskt billigare och snabbare sätt att få människor i arbete.

I denna uppsats berörs forändringen av jobbsökningskompetens i relation till en allt tydligare marknadifiering av anställningsbarheten (Lefresne 1999, Fogde 2004, Garsten & Jacobsson 2004, Benson 2008). Anställningsbarhet blir allt mer en fråga om att kunna sälja sig själv i ansökningshandlingar och på anställningsintervjun. Du vill väl vara påtänkt i "Jakten på superarbetskraften", som arbetstagarorganisationen TCO (2005) något provocerande beskriver urvalsprocessen på arbetsmarknaden. Du måste driva "AB Jag och den kreativa karriären" som forskaren Karin Salomonsson (2003) benämner individens marknadsföring av sin egen förträfflighet. Vilka förhållningssätt till jobbsökandet sprids och uttrycks inom Stödet? I denna uppsats undersöks hur Stödet som praktik, med dess jobbcoach och deltagare, förhåller sig till denna marknadifiering av anställningsbarheten.

1.1 Disposition

I kapitel två beskrivs den organisation där studien utspelar sig för att sätta in läsaren i det lokala sammanhanget. Kapitlet följs av uppsatsens syfte och tillhörande frågeställningar. Kapitel fyra, fem och sex utgör min teoretiska referensram. I kapitel fyra beskrivs arbetsmarknadspolitik i förhållande till kompetenshöjande verksamheter. I därpå följande kapitel fem redogör jag för tidigare forskning om anställningsbarhet. I kapitel sex formas min teoretiska begreppsapparat, där nyinstitutionell teori beskrivs samt därtill användbara analysredskap. Metodologiska övervägningar skildras i kapitel sju, där läsaren får en god inblick i min uppsatsprocess. Därefter följer mitt resultat/analys-kapitel som är organiserat utefter uppsatsens frågeställningar i tre avsnitt: Tekniker för att konstituera jobbsökningskompetens, Närvaron i den kompetenshöjande verksamheten och Strategier för att forma jobbsökningskompetens. I kapitel nio diskuteras hela uppsatsprocessen vilket leder fram till mina konklusioner, rekommendationer samt förslag på framtida forskning.

2 Stödet – en kompetenshöjande verksamhet

Avsikten med detta kapitel är att presentera det lokala sammanhang där min studie har genomförts. Beskrivningen av verksamheten utgår från muntlig kommunikation med samordnaren för Stödet, observation av ett informationsmöte om Stödet, verksamhetens interna dokument men även externa dokument till potentiella deltagare. Jag har i största möjliga mån använt mig av samma språkbruk som Stödet använder inom sin praktik.

Stödet benämns som en kompetenshöjande verksamhet då Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) använder sig av denna benämning. Termen kompetenshöjande speglar även verksamhetens funktion. Enligt Stödets samordnare har verksamheten "som uppdrag att bidra med kompetenshöjande insatser inom praktiskt jobbsökande för sina deltagare." (Muntlig kommunikation 2010)

2.1 En del av socialtjänsten

Stödet har funnits i olika former sedan tidigt 2000-tal men i nuvarande form under de senaste tre åren. Stödet är organisatoriskt en del av socialtjänsten vilket innebär att verksamhetens deltagare är inskrivna hos stadsdelens socialkontor. Deltagarna ska även vara inskrivna som aktivt arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och därmed stå till arbetsmarknadens

förfogande. Gemensamt för deltagarna är att de uppbär försörjningsstöd² från socialtjänsten. Närvaro i verksamheten är obligatorisk och ligger till grund för bedömningen av försörjningsstöd.³

Innan inlämning av ansökan om försörjningsstöd upplyses de potentiella deltagarna i ett kort informationsmöte om hur Stödet praktiskt fungerar samt vilka krav som ställs på dem. Deltagandet innebär att individen närvarar vid minst två tillfällen om två timmar i veckan (och utöver det tillkommer workshop). Deltagarna måste själva ombesörja att de får godkänd närvaro under dessa tillfällen, genom att registrera sig i en närvaropärm. Deltagaren är en del av Stödet tills han/hon finner sysselsättning eller tills tre månader har förflutit. Efter tre månader övergår individen till besök hos handläggare vid det lokala socialkontoret.

2.2 Jobbcoacherna - Stödets personal

Inom Stödet arbetar personer vars uppgift är att guida och stödja deltagarna i jobbsökningsprocessen. Dessa personer går i verksamheten, och i denna uppsats, under namnet jobbcoacher⁴. Varje deltagare i Stödet har en av coacherna som kontaktperson. Det är denna jobbcoach som deltagaren inledningsvis träffar hos Stödet. Jobbcoachens uppgift är då att ge en djupare beskrivning av verksamheten och i samtal diskutera den arbetssökandes framtidsplaner. Deltagare kan vara i behov av stöd i att finna antingen arbete, studieinriktning eller arbetsmarknadsprogram. Ofta riktas intresset mot att finna arbete men eftersom Stödets deltagare har väldigt varierande bakgrund så skiljer behovet från individ till individ. Stödet riktar sig nämligen inte mot någon särskild samhällsgrupp och gör därför inga indelningar av deltagare beroende på ålder, utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet. Alla deltagare medverkar därmed i Stödets olika kompetenshöjande insatser.

2.3 Verksamhetens praktik - Kompetenshöjande insatser

Stödet ska bidra med kompetenshöjande insatser inom praktiskt jobbsökande för sina deltagare. Under de tre månader som deltagarna är i verksamheten används aktiviteter som CV-granskning, praktiskt sysselsättningssökande, workshops och deltagarsamtal. CV-granskning innebär att jobbcoacher ger feedback till deltagare på CV och övriga ansökningshandlingar. Praktiskt sysselsättningssökande kan innebära användning av tidskrifter, Internet och kontaktnät för att söka efter framtida sysselsättning. Deltagaren har möjlighet att gå på tre olika workshop-tillfällen varav den första om *Ansökningshandlingar* är obligatorisk. De övriga workshop-tillfällena heter *De dolda jobben* och *Inför anställningsintervjun*. Deltagarsamtal innebär enskilda samtal mellan deltagare och kontaktperson där individens framtidsplaner och utveckling inom jobbsökning diskuteras.

² Ibland även kallat ekonomiskt bistånd eller tidigare benämnt socialbidrag.

³ Detta gäller inte alla grupper av arbetssökande inom stadsdelen. En del individer är av olika anledningar ämne för andra arbetsmarknadsåtgärder enligt Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) och är berättigade försörjningsstöd ändå.

⁴ Jobbcoach ska dock inte likställas med de anställda med samma titel på Arbetsförmedlingen eller hos privata aktörer inom jobbcoachingfältet. Uppsatsens jobbcoacher arbetar i en verksamhet inom socialtjänsten.

3 Syfte

Syftet är att studera hur föreställningar om anställningsbarhet kommer till uttryck i, och genom, konstituerandet av jobbsökningskompetens.

Frågeställningar:

Vilka tekniker använder jobbcoacherna för att konstituera jobbsökningskompetens i en workshop om ansökningshandlingar?

Hur skildrar deltagarna närvaron i den kompetenshöjande verksamheten?

Vilka strategier för formandet av jobbsökningskompetens uttrycks av deltagarna?

4 Arbetsmarknadspolitik för kompetenshöjande insatser

För att placera Stödet i arbetsmarknadsagendan vill jag i detta kapitel belysa arbetslöshetspolitiken. Kompetenshöjande verksamheters existens kan kopplas till europeiska och nationella reformer för att motverka arbetslöshet.

4.1 Arbetslöshet i den europeiska agendan

Som en del av EU tar Sverige hänsyn till EU:s arbetsmarknadsdirektiv i svensk lagstiftning. Forskaren Lotte Faurbäck (2004), som studerar europeisk politik, har undersökt hur EU:s policys inom arbetsmarknadsfrågor tar form på svensk nivå. Hon framställer denna inkorporering som komplex där Sverige inte enbart använder sig av EU:s direktiv utan förändrar dem beroende på egna förutsättningar.

Faurbäck (2004) har analyserat EU:s policydokument inom området under perioderna 1985-90 och 1990-98. Arbetslöshet har under båda dessa perioder ansetts vara det mest allvarliga spörsmålet inom den Europeiska unionen. Det finns dock en skillnad i hur orsaken till arbetslöshet har beskrivits. Under perioden 1985-1990 beskrevs arbetslöshet som beroende av den tekniska utvecklingen. Maskiner kunde ersätta människor inom allt fler arbetsområden vilket skulle leda till övertalighet inom organisationer. Arbetslöshet skrevs även fram som ett tillväxtrelaterat problem som ökade vid lågkonjunktur.

Arbetslöshet förklarades på ett annat sätt under perioden 1990-98 (Faurbäck 2004). Arbetslöshet ansågs vara ett strukturellt problem där fokus riktades mot individers utveckling istället för samhälleliga förhållanden. Individer måste uppgradera sin kompetens för att undvika arbetslöshet. Under och efter denna period visar Faurbäck (2004) på två motstående synsätt i det svenska arbetsmarknadslandskapet. Dels det regulativa synsättet som utgår från den dåvarande regeringens ståndpunkt men även det konkurrensorienterade synsättet framfört av arbetsgivarorganisationer i Sverige. Enligt det regulativa synsättet låg problemet främst i glappet mellan arbetssökandes kompetens och arbetsgivares behov. Utbildning och annan kompetensutveckling utmålades som lösningarna på problemet. I det konkurrensorienterade synsättet berodde arbetslöshet på en arbetsgivarbrist samt alltför rigida arbetsmarknadsregler. Uppluckring av arbetsmarknadsregler och mer flexibilitet i anställningsförfaranden var lösningen. Synsätten skiljde sig åt i förklarandet av arbetslöshet, det regulativa synsättet satte individen mer i fokus medan det konkurrensorienterade synsättet främst fokuserade på arbetsmarknaden som system. Vad som dock artikulerades både på EU- och på nationell svensk nivå under denna tid var en allt större betoning på aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

4.2 Aktiva kontra passiva åtgärder

På EU-nivå började en ny europeisk social modell ta form redan 1993 (Jacobsson 2004). Sociala välfärdssystem behövde förändras i Europa där aktiva arbetsmarknadsåtgärder skulle vidtas på bekostnad av passivt ekonomiskt stöd. Arbetslöshet skulle motarbetas med förebyggande och understödjande åtgärder i lokala sammanhang. Varje medlemsland i EU ska varje år i sin arbetsmarknadspolitik utforma en nationell handlingsplan för arbetsmarknadsfrågor. Den franska arbetsmarknadsforskaren Florence Lefresne (1999) undersökte innan millennieskiftet de riktlinjer som handlingsplanerna skulle utgå ifrån. Riktlinjerna från 1997 betonade att bidrags- och skattesystem skulle omarbetas radikalt. ”Each Member State will review and, where appropriate, refocus its benefit and tax systems and provide incentives for unemployed or inactive people to seek and take up work (...), and for employers to create new jobs.” (Lefresne 1999, s.463). Dessa riktlinjer bearbetades i lokala sammanhang där tendensen i Europa blev mer restriktioner i bidragssystemet och större ekonomiska satsningar på kompetensutveckling som aktiv åtgärd (Lefresne 1999).

Sverige anses förorda en aktiv användning av åtgärder som syftar till att i första hand sysselsätta eller utbilda människor för att undvika enbart passivt ekonomiskt stöd (Gazier 2001, Olofsson & Wadensjö 2005). Sverige har sedan 1980-tal förordat denna slags arbetsmarknadspolitik och den har kanske blivit allt mer tydlig i och med regeringsbytet år 2006. Som det står i alliansregeringens budgetproposition för 2010: ”En aktiv arbetsmarknadspolitik utgör grunden för att kunna hävda arbetslinjen i en lågkonjunktur.” (Budgetprop. 2010, s.46). Regeringen har som ståndpunkt att aktivera arbetssökande, speciellt i lågkonjunktur, för att undvika ett allt större avskärmande från arbetsmarknaden som kan leda till långtidsarbetslöshet. Betonandet på arbete och arbetslinjen är kraftigt även i regeringsförklaringen från 2009. Arbete ska bli mer attraktivt och insatser ska göras för att stärka arbetslinjen.

Regeringen möter hotet, om en arbetslöshet som riskerar att bita sig fast, med en kraftfull politik för jobb och företagande. Med aktivt stöd till människor som drabbas av arbetslöshet. Vi tänker inte återvända till en politik där människor förpassas till passiva system och döljs i statistiken. (ur Regeringsförklaringen 2009)

Begreppen aktivitet och passivitet används rikligt inom den nutida arbetsmarknadspolitik. Aktiva åtgärder framförs som det önskade valet i EU-direktiv och nationella budgetpropositioner och olika reformer har genomförts i Sverige som kan anses understödja denna vilja. Alliansregeringen vill visa på; en förändrad arbetslöshetsförsäkring, förändrad rehabiliteringskedja, jobb- och utvecklingsgaranti, jobbgaranti för ungdomar, särskilt anställningsstöd samt nystartsjobb som aktiva åtgärder (Budgetprop. 2010). Kompetenshöjande verksamheter kan också anses som en aktiv åtgärd men förekomsten är dock ingen nymodighet.

4.3 Kompetenshöjande verksamhet som verktyg

Att stödja människor i jobbsökning har länge fått betydande utrymme i nationella handlingsplaner i Europa (McQuaid & Lindsey 2006). I svenskt perspektiv beskrivs stödandet som ett sätt att hindra långtidsarbetslöshet.

”Det är också viktigt att lyfta fram att det även i en lågkonjunktur finns många lediga jobb, vilket gör det angeläget att upprätthålla sökandeaktiviteten bland de

arbetslösa. Därigenom motverkas risken att arbetslösheten biter sig fast och att människor slås ut från arbetsmarknaden.” (Budgetprop 2010, s.46)

Regeringen framhäver att det är angeläget att upprätthålla sökandeaktiviteten, vilket är ett uppdrag för bland annat kompetenshöjande verksamheter. Men människor deltar inte alltid frivilligt i en kompetenshöjande verksamhet då deltagandet är en förutsättning för att uppbära försörjningsstöd. Vad försörjningsstöd innebär framgår av Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). Villkoren anges i 4 kap 1§ 1 stycket: ”Den som inte själv kan tillgodose sina behov eller kan få dem tillgodosedda på annat sätt har rätt till bistånd av socialnämnden för sin försörjning (försörjningsstöd) och för sin livsföring i övrigt.” För att uppbära försörjningsstöd så kan socialnämnden begära att individen deltar i arbetslivspraktik eller kompetenshöjande verksamheter om inte individen får ta del av andra lämpliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Även i den aktuella kommunens informationsdokument går det att utläsa syftet med försörjningsstöd samt vad som krävs av den som uppbär försörjningsstöd:

”Ekonomiskt bistånd (försörjningsstöd) är tänkt att fungera som ett skyddsnät för den som har tillfälliga ekonomiska problem. Du har i första hand ett eget ansvar för att reda upp din situation och planera din ekonomi. Om du är arbetslös så kräver socialtjänsten att du ska söka arbete aktivt och t.ex. vara med i kommunens eller arbetsförmedlingens program eller insatser för arbetslösa.” (Kommunens informationsdokument 2010)

Det framgår vidare i Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) att deltagandet i den kompetenshöjande verksamheten ska utformas med skälig hänsyn till den enskildes individuella önskemål och förutsättningar. Uppdraget för sådana kompetenshöjande verksamheter är att de ska stärka den enskildes möjligheter att komma in på arbetsmarknaden eller söka in till fortsatt utbildning.

4.4 Kommentar till arbetsmarknadspolitik i förändring

Föreställningar om orsaken till arbetslöshet har visat sig ha en stor påverkan på användningen av aktiva och passiva åtgärder på arbetsmarknaden. I detta kapitel har jag placerat kompetenshöjande verksamheter i ett vidare sammanhang främst relaterat till åtrån för aktiva åtgärder i EU och Sverige. Försörjningsstöd kompletteras med aktiva åtgärder som deltagande i kompetenshöjande verksamheter, något som blivit inkorporerat i Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). Enligt regeringen är det viktigt att upprätthålla sökandeaktiviteten vilket kräver insatser för att stödja människor inom området jobbsökning. Med insatser riktade mot att höja individens jobbsökningskompetens ska den enskildes möjligheter till anställning stärkas. I uppsatsens fortsättning blir det intressant att fundera över denna jobbsökningskompetens och dess relation till individens anställningsbarhet. Därför krävs nu en genomgång av den tidigare forskningen om anställningsbarhet.

5 Tidigare forskning om anställningsbarhet

5.1 Anställningsbarhet i historiskt perspektiv

Anställningsbarhet är inget nytt begrepp utan har använts i över hundra år men har varierat i innebörd och utbredning. Den franske arbetsmarknadsforskaren Bernard Gazier (2001) ger en utförlig orientering i hur anställningsbarhet har använts i samhället. Från tidigt 1900-tal användes anställningsbarhet som ett statistiskt verktyg enbart för att urskilja vilka som var respektive inte var ställda till arbetsmarknadens förfogande. Urskiljandet var beroende på ålder, hälsa och familjeförhållanden. Under 1960- och 70-talet, i främst USA, utvecklades

anställningsbarhet till att ha en närmast medicinsk betydelse. Anställningsbarhet var relaterat till individuell förmåga enligt vissa funktionella tester som skulle klargöra om individen var sjuk eller på annat fysiskt eller psykiskt sätt förhindrad att arbeta⁵. I denna definition kunde grupper av individer vara mer eller mindre anställningsbara. En samtida modell av anställningsbarhet, som växte fram främst i Frankrike, fokuserade på hur snabbt och på vilka sätt arbetslösa grupper fick arbete. Därefter följde en allt starkare statistisk orientering med svagare uttryckta värderingar kring anställningsbarhet. Anställningsbarhet var nästan enbart aktuellt i förhållande till arbetslösa och grupper som var oförmögna till arbete.

Gazier beskriver vidare en förändring i synen på anställningsbarhet från tidigt 1990-tal. Förhållandet mellan individ och arbetsmarknad blir starkare och anställningsbarhet används allt oftare för att beskriva matchning mellan individuella färdigheter och arbetstillfällen. Anställningsbarhet blir nu mer individualiserat än tidigare och används inte längre lika ofta för att beskriva grupperns rörelser utom/inom arbetsmarknaden. Under denna period börjar även anställningsbarhet användas rikligt som europeiskt och nationellt policybegrepp för att legitimera åtgärder inom utbildningssystem och arbetsmarknad (Fejes & Berglund 2009). På 1990-talet är även första gången som anställningsbarhet får användning för människor i sysselsättning (Garsten & Jacobsson 2004). Bland forskare råder en enighet kring att det har skett en övergång i språkbruket om individens situation, från att ha anställning/sakna anställning till att ha anställningsbarhet/sakna anställningsbarhet (Garsten & Jacobsson 2004, McQuaid & Lindsay 2006, Berglund & Fejes 2009). Denna förändring av inställning anses vara samtida med den förändrade synen på arbetslöshet som ett strukturellt problem snarare än beroende på teknisk utveckling och lågkonjunktur (se Faurbäck 2008).

Anställningsbarhet relaterat till arbetssökande individer anses vara det mest förekommande området inom forskningen (Garsten & Jacobsson 2004). Sociologerna Christina Garsten och Kerstin Jacobsson (2004) är dock intresserade av anställningsbarhet i relation till människor redan i sysselsättning. De vill visa på hur den globala diskursen anställningsbarhet översätts och tar lokalt uttryck för människor sysselsatta i olika sorters organisationer. Förutom dessa intresseområden ska även forskningen kring studenters anställningsbarhet nämnas (Löfgren-Martinsson 2008, Fejes & Berglund 2009). Anställningsbarhet i relation till högre utbildning är ett populärt forskningsområde. En anledning till populariteten är Bolognadeklarationens⁶ betoning på anställningsbarhet som en ledstjärna för högre utbildning.

Oavsett samhällsområde används emellertid inte anställningsbarhet i några lagstiftningar eller kollektivavtal (Benson 2008). Anställningsbarhet bidrar snarare till diskussionsklimatet och vävs samman med andra relaterade begrepp i arbetsmarknadens olika praktiker.

5.2 Anställningsbarhet som direktiv

Jacobsson beskriver anställningsbarhet som arbetsmarknadspolitiskt mål: "Improved employability is a key concern on the agenda for labour market reform of both the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and EU." (2004, s.52). Varken OECD och EU har dock någon stark lagstiftande makt utan är skapare och spridare av policys vilka får konsekvenser i medlemsländer. Som exempel kan nämnas de riktlinjer, som en del i European Employment Strategy, vilka utarbetats av EU för nationella handlingsplaner

⁵ Den tidens betydelse av anställningsbarhet kan anses legat nära det mer nutida begreppet arbetsförmåga som används för individers förmåga att arbeta ut social, fysisk och psykisk dimension (Ludvigsson et al. 2006).

⁶ I och med Bolognadeklarationen år 1999 omstrukturerades systemet för högre utbildning i EU:s medlemsländer.

inom arbetsmarknadsfrågor. I riktlinjerna från 2001, utefter Lissabon-fördraget, utgör anställningsbarhet en av de fyra stöttepelarna jämte jämställdhet, anpassningsbarhet och entreprenörskap.⁷

Anställningsbarhet är ingen vägvisare som opererar ensam i det europeiska arbetsmarknadslandskapet. Anställningsbarhet ansluter sig till begrepp som exempelvis anpassningsbarhet, flexibilitet, livslångt lärande och entreprenörskap; som används i arbetsmarknadsretoriken (Garsten & Jacobsson 2004, Fogde 2008, Fejes 2009). ”The individual has to have certain characteristics: she must be employable, flexible and be prepared to engage in lifelong learning” (Garsten & Jacobsson 2004, s.1). Begreppen används ofta kompletterande för varandra för att beskriva den önskade EU-medborgaren.

I EU:s memorandum för livslångt lärande används det likställda ordet anställbarhet (Europeiska kommissionen 2000). I skriften vill EU gestalta deltagandet i livslångt lärande⁸ som en nödvändighet för de europeiska medborgarna i nutida samhället.

”Anställbarhet, det vill säga möjligheten att få och behålla ett arbete, är inte bara en väsentlig del av det aktiva medborgarskapet, utan det är lika mycket ett avgörande villkor för att uppnå full sysselsättning och för att förbättra europeisk konkurrenskraft och välbefinnande i ”den nya ekonomin.” (Europeiska kommissionen 2000, s.5f)

Här definieras anställbarhet som ”möjligheten att få och behålla ett arbete”. Anställbarhet framställs, jämte aktivt medborgarskap, som mål för deltagandet i det livslånga lärandet.

Anställningsbarhet beskrivs av kritiker som ett sanktionerande begrepp användbart för att förklara arbetsmarknadspolitiska satsningar på europeisk och nationell nivå (Lefresne 1999, Gazier 2001). Gazier (2001) menar att anställningsbarhet sätter agendan för olika former av aktiverande incitament och åtgärder för arbetssökande individer. Passivitet i form av bidragsstöd anses inte främja individens anställningsbarhet. Även i EU:s nutida riktlinjer för arbetsmarknadsfrågor (2008-2010) framställs aktiva åtgärder som önskvärda. ”Activation should be in the form of training, retraining, work practice, a job or other employability measure, combined where appropriate with on-going job search assistance” (Europeiska kommissionen 2008). Gazier anser dock att aktiva åtgärder kan visa sig vara passiva redskap. Retoriken kring aktiva åtgärder borgar inte för kvalitet i åtgärder med en ökad anställningsbarhet för individen.

5.3 Individualisering och ansvarsförskjutning

Forskare har påtalat en förskjutning av ansvaret för anställningsbarhet, i europeiska policydokument, från staten/organisationer till individen (Jacobsson 2004, Fejes 2009). ”In the 1990s, we have witnessed another shift in the European policy discourse, now from the unemployed/employed to the unemployable/employable, with the properties of individuals in focus.” (Garsten & Jacobsson 2004, s.8). Pedagogen Andreas Fejes (2009) undersöker denna

⁷ Riktlinjerna för arbetsmarknadsfrågor förändrades år 2005 och är nu en integrerad del av riktlinjerna för tillväxt och arbete som hittills gällt 2005-2008 och 2008-2010. Numera finns inte anställningsbarhet kvar som huvudpelare i dessa riktlinjer (Europeiska kommissionen 2005, 2008). Andra begrepp som flexicurity (en hybrid mellan flexibilitet och trygghet) och anpassningsbarhet har fått större utrymme. Eftersom den kompetenshöjande verksamhet jag undersöker har funnits sen tidigt 2000-tal bedömer jag ändå forskningen kring anställningsbarhet som relevant.

⁸ ”Termen livslångt lärande fokuserar på tid: att lära hela livet, antingen ständigt eller återkommande.” (Europeiska kommissionen 2000)

förskjutning inom ett kompetensutvecklingsprojekt för vårdbiträden inom äldreomsorgen. Han beskriver anställningsbarhet som en planetspeak discourse, vilken inte har någon tydlig författare och som alla anser sig veta vad det betyder (Fejes 2006, 2009). Fejes (2009) beskriver sitt ställningstagande:

”Detta kapitel ansluter sig till denna mer kritiska tradition inom forskningen där anställningsbarhet ses som diskursiv. Det innebär att mitt intresse riktar in sig på att studera hur det talas om anställningsbarhet, hur sådant tal förändras i olika sammanhang och vad för subjekt (undersköterska, arbetsgivare, stat) som görs ansvarig för att skapa anställningsbara medborgare.”(2009, s.154)

Fejes visar att ansvaret för anställningsbarhet inom kompetensutvecklingsprojektet fortfarande är en fråga för stat, arbetsgivare och individ, dock med en förskjutning mot individen. Flera av vårdbiträdena reproducerar synen på det individuella ansvarstagandet från europeiska policydokument. ”Istället för att genom direktiv och lagstiftning avgöra hur framtiden kollektivt skall skapas, skapas nu istället stödstrukturer för att möjliggöra individers handlande” (Fejes 2009, s.158). Stat och arbetsgivare står för erbjudanden och möjliggöranden för kompetensutveckling men det är upp till individen att ta ansvar och göra/hålla sig anställningsbar.

Anställningsbarhet anses alltså vara en del av en individualiseringstrend i samhället. Gillberg (2010) vill i sin avhandling visa på individualiseringens villkor för unga människors föreställningar om arbete och personliga drömmar. Han använder anställningsbarhet bara flyktigt i avhandlingen men relaterar begreppet till ett allt större ansvarstagande för den enskilde individen. Denna ansvarsförändring drabbar alla samhällsgrupper, men personliga förutsättningar och tillgång till personliga nätverk skiljer olika samhällsgruppers förmåga att gripa tag i ansvaret.

Individens kunskaper (och färdigheter) blir av allt större intresse vilket syns i definitioner av anställningsbarhet. Anställningsbarhet definieras ibland som individers förmåga till anställning (Berglund 2009). Men enligt Berglund ska betoningen ligga på –barheten vilket beskrivs som förmåga till förändring, med hjälp av exempelvis kompetensutveckling och identitetsutveckling⁹. Utvecklandet av denna –barhet blir ett uppdrag för den aktive medborgaren/individen.

5.4 Anställningsbarhet som marknadskraft

Det läggs allt mer betoning på marknad i arbetsmarknad. Ekonomen Llinca Benson (2008) studerar individer som är del av omställningsprogram efter att ha blivit uppsagda på grund av arbetsbrist. Omställningsprogrammen används för att återstarta dessa individers karriärer. I sin avhandling beskriver Benson (2008) att det har skett en förskjutning av uppmärksamhet från arbetsmarknaden som system till arbetstagarna och deras kvalitéer. Denna förskjutning benämner hon som en förändring från efterfrågeorientering till utbudsorientering. I denna förskjutning konstaterar Benson en allt mer närvarande kommodifiering av arbetskraft där ekonomiska termer används för att beskriva människors arbete (eller arbetslöshet). Denna kommodifiering poängteras även av kommunikationsforskaren Marinette Fogde: ”The important thing for the contemporary job seeker is to market oneself as an individual. This is a commodification of the self, which could be seen in the relation to the wider discourses on flexibility and employability in the labour market” (2008, s.111).

⁹ Identitetsutveckling används som begrepp i Bensons (2008) studie där deltagarna i omställningsprogram tar hjälp av coacher för individuell utveckling för att utveckla medvetenhet om styrkor och svagheter.

Lefresne (1999) är orolig över denna marknadifiering då den arbetslösa individen blir föremål för en kvalitet/pris- kvot. Detta ges uttryck på europeisk och nationell policynivå där arbetsmarknaden ska stimuleras genom att sänka arbetsgivaravgifter och kompetensutveckla de arbetslösa. På detta sätt ska individer bli mer attraktiva på arbetsmarknaden genom en mer fördelaktig kvalitet/pris- kvot. Den kritiske forskaren Zygmunt Baumann (2007) drar denna marknadiskussion till sin spets. I vad Baumann kallar konsumtionssamhället förvandlas alla människor till varor på arbetsmarknaden. All varuhandling utmärks av att varan (läs: arbetssökande) ska konsumeras av en köpare (läs: arbetsgivare). Men för att konsumera måste dock köparen veta om varan kan tillfredsställa det konsumtionsbegär som existerar. Varans pris beror på hur trovärdigt löftet om tillfredsställelse är. För Baumann kommer trovärdigheten i kollision med marknadsförandet av sig själv.

Anställningsbarhet i sin mest extrema form eggas upp arbetstagarens förmåga att visa upp och marknadsföra sina egna kvalitéer (Garsten & Jacobsson 2004, Fogde 2008). Fogde (2008) analyserar en arbetstagarorganisations råd och tips till medlemmar som söker arbete. Hon är intresserad av vad som anses bra och önskvärt att framhålla när man söker arbete. I arbetstagarorganisations dokument formuleras att sälja sig själv flitigt. Fogde menar att sälja sig själv innebär att följa normativa ideal om hur en individ ska presentera sig själv och följa de konventioner som är populära i utformandet av ansökningshandlingar. Genom att visa upp sin anställningsbarhet enligt rådande ideal får arbetssökande störst chans att komma in på arbetsmarknaden. En arbetsökande ska visa upp sin personlighet, helst som aktiv och ambitiös, i ansökningshandlingarna, men hur mycket personlighet styrs av sociala konventioner inom jobbsökningspraktiken (Fogde 2008). Men konstruktioner om den önskvärda individen skapar samtidigt föreställningar om vilka individer som inte är önskvärda. Anställningsbarhet blir därför även ett verktyg för social exkludering av dem som saknar anställningsbarhet (Berglund 2009).

5.5 Anställningsbarhet ställer krav på jobbsökandet

Det finns forskning om anställningsbarhet som kan förefalla normativ men som ändå bidrar med en förståelse för vad som krävs av en arbetssökande individ. Arbetsmarknadsforskarna Ronald McQuaid och Colin Lindsey (2006) vill ge en bild av vad anställningsbarhet ställer för krav på individens kunskaper genom att sammanställa tidigare forskning inom området. Forskarna anser att det i EU-dokument har koncentrerats mycket på att kompetenshöja "the skills of individuals", skills i betydelsen att vissa färdigheter behöver utvecklas för att nå anställningsbarhet. Fokuseringen på dessa färdigheter märks även tydligt i *EU:s memorandum för livslångt lärande*: "Såväl anställbarhet som aktivt medborgarskap är beroende av att man har lämpliga och aktuella kunskaper och färdigheter för att delta i och bidra till samhälls- och näringslivet." (Europeiska kommissionen 2000). McQuaid och Lindsey menar dock att det aldrig har gjorts tydligt vilka kunskaper och färdigheter som åsyftas. I deras studie beskrivs jobbsökning som ett kunskapsområde i sig självt vilket kräver utvecklande av vissa färdigheter. I korthet vill jag återge vad denna jobbsökningskompetens kan innebära (McQuaid & Lindsey 2006, s.20):

- Effektivt sökande i relevanta kanaler, även informationstekniska kanaler
- Medvetenhet och användande av relations- och sociala nätverk
- Förmåga att utforma ansökningshandlingar
- Att muntligt kunna presentera sig själv, vid anställningsintervju
- Åtkomst till referenser

- Medvetenhet om egna styrkor och svagheter
- Medvetenhet om möjligheter på arbetsmarknaden
- Realistiska antaganden om möjliga arbetstillfällen

Nutida jobbsökande anses kräva vissa sociala och kommunikativa färdigheter vilka arbetssökande individer behöver utveckla för att öka möjligheterna till arbete. Färdigheter som dock ofta tas för givna (Fogde 2008).

5.6 Avstamp inför teoretiskt begreppsapparat

Anställningsbarhet har i denna genomgång av tidigare forskning relaterats till europeiska och nationella policytrender, arbetsmarknadens marknadifiering, samhällets individualisering och individens ansvarstagande. Idén om anställningsbarhet sprids mellan olika platser i samhället och får betydelse för många människor. Betydelsen beror på i vilken del av samhället du befinner dig då anställningsbarhet beskrivs bland annat som möjliggörande, legitimerande, sanktionerande och socialt exkluderande. Användbarheten av och föreställningarna om anställningsbarhet är alltså vida till sin natur.

I forskningen kring anställningsbarhets uttryck i lokala sammanhang har ofta ett diskursanalytiskt förhållningssätt antagits (Garsten & Jacobsson 2004, Faurbäck 2004, Fogde 2008, Fejes 2009). Jag vill härmed ge två skäl för varför jag inte har valt att använda mig av Garsten och Jacobsson (2004) eller Fejes (2009) analysmodeller:

Skäl 1: Översättandet av anställningsbarhet blir en svart låda för läsaren

Garsten och Jacobsson (2004) utgår från ett diskursanalytiskt förhållningssätt när de vill visa på hur anställningsbarhet översätts (eng: translates) i lokala sammanhang. De teoretiserar dock aldrig vad översättandet innebär för dem utan använder begreppet allmänt och vardagligt vilket gör att översättandet blir något av en svart låda för läsaren.

Skäl 2: Anställningsbarhet anses inte ha strukturella rutter eller uttalat ursprung

Fejes (2006, 2009) väljer att beskriva anställningsbarhet som en planetspeak discourse som inte har någon tydlig författare och som alla anser sig veta vad det betyder. Han beskriver anställningsbarhet som resande genom världen och som tar sig lokalt uttryck beroende på var den landar. Planetspeak discourses anses dock inte ha några strukturella rutter eller något uttalat ursprung (Fejes 2006).

Det diskursanalytiska förhållningssättet utgår från intresset i att urskilja återkommande diskursiva mönster. Dessa mönster ska avtäckas, i mötet mellan det globala och lokala, genom att genomföra textnära studier av europeiska och nationella policydokument och lokala organisationsstudier. Men med ovan nämnda skäl vill jag använda andra teoretiska verktyg. Nyinstitutionell teori erbjuder mig intressanta abstraherande verktyg för att undersöka översättandet av anställningsbarhet i lokala sammanhang.

6 Teoretisk begreppsapparat

Anställningsbarhet måste sättas i relation till sammanhang och vem som sätter agendan (Haake & Löfgren Martinsson 2009). Det är därför svårt att nå en allmängiltig definition av begreppet. Vad är anställningsbarhet?; blir en tämligen ointressant fråga då begreppet

beskrivs olika beroende på sammanhang, aktörer och tidsperiod (Berglund 2009). Mer aktuellt blir att begrunda hur anställningsbarhet uttrycks i olika sammanhang. I det lokala sammanhang Stödet som jag studerat, är anställningsbarhet intressant i relation till ökandet av den så kallade jobbsökningskompetensen. Det blir viktigt att utreda vad som görs inom verksamheten för att öka deltagarnas jobbsökningskompetens och hur deltagarna resonerar kring denna kompetensutveckling. För att utreda detta intresse används nyinstitutionell teori. Jag vill börja med att kort beskriva perspektivet för att sedan urskilja de begrepp som är aktuella i denna uppsats. Avslutningsvis argumenterar jag för mitt val av nyinstitutionell teori.

6.1 Nyinstitutionell teori

Nyinstitutionell teori är inte en teoribildning utan snarare ett ramverk av begrepp och koncept som kan användas för att undersöka ett kunskapsintresse (Eriksson-Zetterquist 2009). Grundläggande i nyinstitutionell teori är intresset för institutioner och institutionalisering. Institution är ett mångtydigt begrepp men beskrivs ofta som ett stabiliserat mönster av sätt att tala och handla inom en viss kontext. Dessa mönster lever vidare genom existerande regler och normer samt berättelser som förmedlas mellan människor (Eriksson-Zetterquist 2009). Stephen Barley och Pamela Tolbert bidrar med en definition: "We define institutions as shared rules and typifications that identify categories of social actors and their appropriate activities or relationships" (1997, s.96). Institutioner förutsätter relationer och är grundläggande för socialt handlande. Barley och Tolbert menar att institutioner ibland uppfattas som gränssättande och begränsande till sin natur. Institutioner ska istället betraktas som öppna för förändring över tid och som en förutsättning för social handling.

Nyinstitutionell teori används bland annat för att studera hur nya former av styrning utvecklas och förändras. Styrning kan i ett fall beskrivas som: ".../ rules and regulations and the organizing, discursive and monitoring activities that sustain, frame and reproduce them" (Djelic & Sahlin-Andersson 2006, s.2). Intresset riktas mot vad som försiggår i det dolda bakom lagar, regler och normer, vilket visar hur nyinstitutionell teori kan användas för att studera förgivettagna konventioner i samhället.

Den organisationsteoretiska skandinaviska inriktning som är främst aktuell i denna uppsats riktar sitt intresse mot samspelet mellan organisation och omvärld (Grape et al. 2006). Organisationsforskaren Barbara Czarniawska och sociologen Bernward Joerges (1996), företrädare för den skandinaviska nyinstitutionalismen, utgår ifrån att organisationer inte ska betraktas som slutna. "Organizational actors are forced to pay attention to issues which arise not only in the marketplace but also in society at large" (Czarniawska & Joerges 1996, s.31). Organisationer förändras i ett socialt och kulturellt samspel med omgivningen mellan planerad innovation och omvärldsanpassning.

6.1.1 Resande idéer och master ideas

Resande idéer är ett centralt begrepp i den skandinaviska nyinstitutionalismen som ursprungligen haft en tydlig företagsekonomisk prägel. På senare år har dock andra forskningsområden, exempelvis inom socialt arbete och sjukvård, i allt större omfattning använt sig av resande idéer som analytiskt verktyg (Erlingsdottir 1999, Grape et al. (red) 2006). Resande idéer har emellertid använts oftast för att problematisera managementkulturen och produktionskoncept (Czarniawska & Joerges 1996, Rövik 2000, Sahlin-Andersson & Engwall 2002, Rövik 2008). Forskningsintresse har riktats mot idéer som målstyrning, benchmarking och kvalitetssäkring samt exempelvis Lean production, Total Quality Management och New Public Management (Rövik 2000, 2008). Det mest ambitiösa

problematiserandet bidrar Czarniawska och Joerges (1996) med som framhåller resande idéer som ett verktyg för breda spektra av organisationsstudier.

Resande används som en metafor för att beskriva idéers spridning mellan olika sammanhang. Czarniawska och Joerges (1996) utgår ifrån att resande idéer följer strukturerade rutter. Idéer uppkommer alltså inte ur tomt intet utan har ett syfte och vänder sig till vissa delar av samhället. Idéers resande innebär att nya ord och begrepp får betydelse för människor i olika nischer av befolkningen. Mer övergripande och vaga resande idéer som breder ut sig i stora sammanhang beskrivs som så kallade master ideas. Dessa idéer anses vara en korsning av institution och mode då de visar på ett stabiliserande av tal- och handlingsmönster som för tillfället är populära i stora sammanhang för nationer, organisationer och individer (Czarniawska & Joerges 1996, Eriksson-Zetterquist 2009).

6.1.2 Översättning som process

Mötet mellan idé och organisation innebär en aktiv process som kan beskrivas som en översättning, där organisationen inte bara tar emot idéer utan bearbetar idéer beroende på organisatoriska förutsättningar. Begreppet översättning är hämtat från Callon och Latour, forskare inom studier av teknik och samhälle (STS), och tar hänsyn till att idéer är ämne för anpassning och omformning i lokal kontext. Översättning övergår därför sin lingvistiska betydelse i den vardagliga användningen, exempelvis när ord enbart översätts mellan språk utan att få någon meningsförskjutning (Czarniawska & Joerges 1996).

Idéer uppfattas som föreställningar vilka måste materialiseras för att kunna resa vidare. Materialiseringen innebär att idén översätts till objekt och/eller handling (Czarniawska & Joerges 1996). Materialiseringen innebär dock inte att idéer enbart tar fysisk form i böcker och dokument, utan idéer får även betydelse för människors tal och handling (Eriksson-Zetterquist 2009). Idéers materialisering medför förändring genom nya sätt att tala/handla samt förändring i organiserandet av lokala praktiker.

Om idén stabiliseras och får tillräcklig fast förankring så kan den utvecklas till en institution. Idén blir en del av vardagen inom organisationen, i dess strukturer och handlande, och får betydelse för verksamhetens rutiner och praxis; relations- och sociala nätverk¹⁰; normativa och symboliska system (Djelic 2006). Institutioner är dock inte statiska och oföränderliga (Barley & Tolbert 1997), utan är snarare möjliggörare för nya resande idéer. Översättandet av nya idéer kräver stabiliserande strukturer där tidigare idéer har getts möjlighet att förändra (Czarniawska & Joerges 1996).

6.2 Mina teoretiska ställningstaganden och analytiska redskap

Jag vill påvisa att det finns någon sorts agenda med resande idéer. Idéer som anställningsbarhet uppkommer inte ur tomt intet utan förutsätter någon form av ursprungsaktörer. Anställningsbarhet bidrar till att forma föreställningar om jobbsökande och arbetsliv vilket pedagogen Gun Berglund beskriver:

Anställningsbarhet kan därför ses som en uppsättning berättelser, eller tecken i tiden, som tillsammans med andra sådana tids- och kontextmarkörer formar de föreställningar som vi tar för givna som normala/onormala, önskvärda/icke önskvärda, moraliska/omoraliska etc. i olika tider och sammanhang (2009, s.36).

¹⁰ Sociala nätverk har i nutid blivit starkt förknippat med internetbaserade fenomen som Facebook, LinkedIn och Twitter. Därav förtydligandet med relationsnätverk då även fysiska nätverk menas.

I denna uppsats undersöks hur en kompetenshöjande verksamhet opererar i ett sammanhang där vissa idéer anses vara aktuella och attraktiva. Dessa idéer skapar föreställningar om vad som är önskvärt/icke önskvärt socialt handlande.

Översättning har hittills beskrivits som en process av materialiserande och institutionaliserande. Dessa analytiska begrepp är viktiga för min empiriska tolkning men behöver kompletteras med ytterligare fyra begrepp för att skapa en användbar analytisk redskapsbas. Inspirerad av sociologen Susan Leigh Stars och filosofen James Griesemers analytiska figur (1989, s.390) så innebär översättning en färd från ett socialt sammanhang till ett annat socialt sammanhang. Under denna färd sker en vandring igenom vad Star och Griesemer benämner passage, vilket blir mitt första begrepp. Vandrigen igenom passagen måste fullföljas för att nå till det önskade sammanhanget. *Passage* blir för mig en position där deltagare i Stödet sätts på prov och kanske stöter på motstånd. Färden igenom passagen är alltså inte oproblematisk utan kräver en god hantering av boundary objects. "Boundary objects are objects which are both plastic enough to adapt to local needs and the constraints of the several parties employing them, yet robust enough to maintain a common identity across sites" (Star & Griesemer 1989, s.393). Jag väljer att kalla dessa objekt för gränsöverskridande objekt, vilka används för att bygga förbindelser mellan sociala sammanhang. Det andra begreppet *gränsöverskridande objekt* är ett användbart analysredskap för situationer/färdigheter som deltagare i Stödet måste behärska för att nå ut till potentiella arbetsgivare.

Det tredje begreppet *legitimitet* är ett populärt begrepp inom nyinstitutionell teori. Legitimitet anses vara en förutsättning för att institutionalisering ska äga rum, när idéer stabiliseras och blir en del av vardagen inom organisationer, i dess strukturer och handlande (Suchman 1995). Sociologen Mark Suchman bidrar med denna definition: "Legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions." (1995, s.574). Begreppet legitimitet bidrar i denna uppsats till att beskriva föreställningar om önskvärt/icke önskvärt och normalt/onormalt socialt handlande (jfr Berglund 2009). I förhållande till legitimitet blir mitt fjärde och sista begrepp *redigering* användbart. För Sahlin och Wedlin (2008) blir redigering en del av en idéns översättningsprocess då en praktik lokalt bearbetar en idé. Redigering kan upplevas som kreativt och nyskapande men författarna menar att redigeringen styrs av social kontroll, konformitet och traditionalism. Sahlins och Wedlins framställning blir användbar för mig då jag använder redigering för att beskriva ett omförhandlande av kompetenser för att skapa legitimitet. Jobbsökningskompetensen blir därmed föremål för redigering för att skapa det önskvärda och normala sättet att framställa den arbetssökande.

7 Metodologiska överväganden

7.1 Anställningsbarhet som social konstruktion

Nyinstitutionella forskare har ett stort intresse för institutioner där de vill beskriva ett stabiliserande av sätt att tala och handla inom olika kontexter. Nyinstitutionell teori blir användbart för att studera förgivettagna sociala konstruktioner i samhället. För mig är idén anställningsbarhet en social konstruktion, dock uttrycker Mats Alvesson och Kaj Sköldberg (2008) att socialkonstruktioner ofta brukar stanna vid en beskrivning av verkligheten utan några ytterligare kritiska diskussioner. Jag har i uppsatsen en önskan att lyfta fram det förgivettagna genom att analysera hur anställningsbarhet tar uttryck och översätts i en lokal

verksamhet. Det bygger på ett nyinstitutionellt antagande om att översättningen sker genom att den kompetenshöjande verksamheten och dess deltagare omformar idén. Omformningen tar sig uttryck på olika sätt vilket jag porträtterar i mitt resultat/analys-kapitel. I denna uppsats studeras olika former av kommunikation. Jag vill därför beskriva kommunikation som en fysisk materialisering till dokument och talet om något. "Most commonly, ideas are circulated in the form of written presentation or oral communication. Thus, what is being transferred is not practice as such but accounts of this practice" (Sahlin-Andersson & Engwall 2002, s.25). Det är alltså redogörelser för idéns praktik som sprids genom kommunikation och inte idén i sig. Kommunikationen som undersöks i denna uppsats är observation och dokumentanalys av en workshop inom Stödet samt intervjuer där deltagares föreställningar om deltagandet analyseras.

Jag vill bidra med ett ifrågasättande av idén anställningsbarhet. Men jag är samtidigt medveten om att jag genom att använda mig av den konventionella idén anställningsbarhet, så befäster och reproducerar jag dess användande. En metodprincip för kritisk teori som jag inspireras av lyder: "Det duger inte att bara acceptera konventionella idéer och uppfattningar om hur världen ser ut och vad som är viktigt att studera." (Alvesson & Sköldberg 2008, s.327). Uppsatsen har dock sin utgångspunkt i anställningsbarhet då det är ett intresseväckande fenomen i samhället och främst på arbetsmarknaden.

7.2 Min syn på empiriskt material

Jag inspireras av Alvessons och Sköldbergs inställning till empiri som argument. "Empiri kan inte entydigt falsifiera eller verifiera teori, men generera argument för eller emot förfäktande av teoretiska idéer och ett visst språkbruk" (2008, s.536). Språkliga utsagor behöver inte stämma överens med hur deltagarna hade uttryckt sig eller handlat i ett annat sammanhang. Men samtidigt finns det ".../ en betydande risk för trivialisering av forskningen, om alla andra fokus än ett språkligt lämnas utanför densamma" (Alvesson & Sköldberg 2008, s.467). Språket används för att perspektivera verkligheten genom att använda sig av metaforer och ibland konventionella uttryck. Jag kan inte med säkerhet veta vad som utspelar sig bakom det språkliga, men det är en fråga om tolkning och att arbeta på olika tolkningsnivåer.

Empiriskt material kräver tolkning. Det är anledning till att jag inte har något teoretiskt rent resultatkapitel. Jag utgår ifrån att det inte kan finnas något sant resultat i den betydelse att verkligheten boxas in och beskrivs i en uppsatstext. Resultat/Analys-kapitlet är min egen konstruktion av uttryckta föreställningar om Stödets verksamhet och dess aktiviteter. Det innebär dock inte att jag kan släppa alla hämningar och tolka in vad jag känner för i det empiriska materialet. Mina litteraturstudier i ämnet som bidragit till en teoretisk referensram har gjort att jag har en viss tolkningsreportoar som sätter gränser för möjliga tolkningar (Alvesson & Sköldberg 2008). Analyserandet kräver att jag använder min teoretiska referensram för att arbeta fram en bild av det empiriska materialet. Den bild jag väljer att redovisa i denna uppsats har sitt ursprung i min forskningsproblematik, vilket konkretiseras i det syfte och de frågeställningar som vägleder mig i analysprocessen.

7.2.1 Min användning av den reflexiva forskningens tolkningsnivåer

Alvesson och Sköldberg menar att reflexiv forskning bör pendla mellan fyra olika nivåer: interaktion med empiriskt material, tolkning, kritisk tolkning och självkritisk språklig reflektion. Jag har haft som mål att låta mitt analysarbete pendla mellan dessa nivåer på följande sätt:

Interaktionen med empiriskt material utspelar sig på en ganska låg tolkningsnivå. På denna nivå har jag varit medveten om att inte göra alltför tydliga kategoriseringar av empiriskt material. Det gäller att inte begränsa det empiriska materialet utan visa på skillnader. Jag har haft detta i åtanke i urvalet av intervjuutdrag där jag strävat efter att visa divergerande uttryckta förhållningssätt snarare än att befästa en statisk bild av Stödet.

Tolkningsnivån innebär att undersöka bakomliggande innebörder. Jag har på denna nivå gjort breda litteraturstudier för att kunna uttala mig om den undersökta verksamheten. I relation till den förra nivån gäller det att hålla sig kritisk till sin teoretiska referensram och inte enbart inta ett induktivt förhållningssätt. Empiriskt material ska kunna omformulera och inte bara stödja den teoretiska referensramen (Alvesson & Skoldberg 2008). I min uppsats har jag behövt komplettera med analysredskap för att öka validiteten i min tolkningsprocess.

Kritisk tolkning innebär att kunna urskilja mer övergripande mekanismer i politik och ideologi. I min teoretiska referensram har jag skapat en bild av anställningsbarhet på europeisk och nationell nivå. Jag vill sätta det lokala sammanhanget i relation till konventioner och förgivettaganden i samhället. Argumenterandet sker främst i min diskussion men jag har inte som syfte att urskilja någon orsak-verkan effekt mellan nationell/europeisk politik och lokala verksamheter.

Att ha en självkritisk språklig reflektion innebär att vara medveten om det språkliga perspektivet av verkligheten samt ha en ödmjuk inställning till de egna tolkningarna. Jag har en förståelse för att min tolkning av det empiriska materialet är bara en av raden av möjliga tolkningar. Denna nivå innebär även att reflektera över språkets användning och inte se språket som någon sann avbildning av verkligheten. Jag vill därför vara tydlig med att det är deltagares beskrivningar av och föreställningar om verkligheten som behandlas i denna uppsats.

7.3 Min väg till Stödet

Min forskningsprocess startade ur ett intresse för idén anställningsbarhet. Anställningsbarhets vida spridning inom det europeiska policyfältet men främst dess generella användning i samhället fascinerar mig. Min kontakt med Stödet utgick från ett formulerat uppdrag på NationellaExjobbpoolen.com. Stödets samordnare var intresserad av en genomlysning av verksamheten. Mitt intresse för anställningsbarhet samt tillträdet till en kompetenshöjande verksamhet ansåg jag utgöra ämne för en uppsats.

I mitt uppstartsmöte med samordnaren diskuterades hur min uppsats skulle kunna ta plats inom verksamheten. Jag fick i detta första möte en muntlig beskrivning av hur verksamheten var organiserad med deltagare och personal. En kort tid därefter avsattes tid för en presentation av min studie för all personal på Stödet. Under presentationen presenterade jag mig själv samt lärde känna Stödets personal. Jag anser att forskning inte bör bli ett alienerat projekt utan kräver ett byggande av relationer, inte minst för fortsatt tillträde. I min presentation beskrev jag vad mitt uppsatsämne innebar samt i vilken omfattning jag behövde tillträde till Stödet. Presentationen avslutades med praktiska frågor kring studiens genomförande.

Med uppstartsmötet och presentationen av studien som underlag författade jag sedan ett missivbrev som skulle delas ut till påtänkta deltagare i verksamheten. Missivbrevet utformades med målet att bidra med förståelse för studiens ämne för påtänkta deltagare. Det

var viktigt att beskriva varför jag var intresserad av att kontakta dem och på vilket sätt deras erfarenheter kunde bidra till studien.

7.4 Litteratursökning

I början av uppsatsarbetet utgick jag ifrån boken *Anställningsbarhet* av Fejes och Berglund (2009). Boken gav mig en bra överblick av området samt bidrog med sin referenslista till värdefulla tips för vidare läsning. Efter ett tag insåg jag dock att denna bok var främst inriktad på studenters anställningsbarhet och till viss del även yrkesarbetande. Jag började därför leta annan litteratur i Göteborgs Universitets biblioteksbas GUNDA samt den universitetsnationella biblioteksbasen LIBRIS. Jag har haft stor nytta av forskningsantologier om anställningsbarhet som Garsten och Jacobsson (2004), McQuaid och Lindsey (2006) och skapat en historisk överblick av anställningsbarhet med hjälp av Gazier (2001).

Jag har även studerat EU-dokument och nationella styrdokument samt forskares textanalyser av dessa dokument. Eftersom anställningsbarhet från början är en policyskapelse har det varit viktigt att skapa en förståelse av den europeiska och nationella arbetsmarknadsagendan.

Nyinstitutionell teori används i denna uppsats i min teoretiska begreppsapparat. Forskningsområdet är omfångsrikt men jag har utgått från Czarniawska och Joerges (1996) kapitel om resande idéer i Czarniawska och Sevóns bok *Translating organizational change*. I mitt skapande av förståelse för resande idéer har jag haft stöd i svenska beskrivningar, Grape et al. (2006) och Eriksson-Zetterquist (2009), om den skandinaviska nyinstitutionalismen. Användandet av dessa böcker har gjort att jag har kunnat nå en djupare förståelse för Czarniawska och Joerges (1996) ibland abstrakta och svårfångade kapitel.

7.5 Empirisk undersökning

7.5.1 Observation

Jag har genomfört två observationer inom Stödets verksamhet. Min observation av informationsmötet för potentiella deltagare i Stödet används enbart för att öka min förförståelse om verksamheten. Däremot analyseras workshopen kring *Ansökningshandlingar* noggrant då det är den enda workshop som alla intervjupersoner med säkerhet har genomgått. Under observationen medverkade jag inte i workshopens dialog. Anledningen till att jag valde en tillbakadragen roll var för att jag inte ville störa den lärandesituation som deltagarna var en del av. Jag antecknade under hela seminariet och fortsatte att dokumentera mina erfarenheter av observationen direkt efter seminariets slut. Av två anledningar valde jag att observera jobbcoacherna och det workshopmaterial de använde sig av. Dels uppfattar jag workshopen som Stödets sätt att sprida information om vad de anser vara önskvärt och normalt i jobbsökandet. Den andra anledningen var att deltagarna inte var så aktiva i seminariet och det var således inte möjligt att anteckna särskilt mycket om deras agerande. I min observation av workshopen utgick jag ifrån två frågor som vägledande i mitt fältantecknande: 1) Vad försöker jobbcoacherna åstadkomma?, 2) Hur går jobbcoacherna tillväga i den processen?¹¹.

7.5.2 Dokumentanalys

I workshopen om ansökningshandlingar finns ett textmaterial där tips och råd i utformandet av ansökningshandlingar samlats ihop. Under workshopen visades ett önskat och ett önskat

¹¹ Frågorna är inspirerade av Emerson et al. 1995 mer omfattande etnografiska fältanteckningsråd refererade i Silverman 2006, s.89

exempel på hur ett personligt brev kan utformas till samma platsannonser. I dokumentanalysen har jag valt att undersöka skillnader i hur den fiktiva ansökningsförfattaren framställer sig själv i de olika breven. Det är främst intressant att urskilja vad som anses vara ett önskat sätt att uttrycka sig i ansökningsbrev. Jag utgår från att texter i form av exemplifierande dokument om hur arbetssökande bör uttrycka sig gör skillnad för människor inom Stödet (Cooren 2004). Sociologen Francois Cooren menar att organisatoriska aktiviteter är diskursivt strukturerade och att texter, i tal och skrift, har en verkande kraft inom organisationen. Dokument är även intressanta att analysera då de har en förmåga att operera så länge som dokumentet används och finns till.

7.5.3 Intervjustudie

Jag har även valt att göra intervjuer med deltagare inom den kompetenshöjande verksamheten. Valet av metod har inte varit någon självklarhet. Som David Silverman (2006) uttrycker så skapas olika former av empiriskt material beroende på vilken metod som används. I uppsatsprocessens begynnelse var jag intresserad av att använda mig av så kallade fokusgrupper. Metoden innebär att ett flertal utvalda människor som är intressanta för studien träffas och samtalar tillsammans med en samtalsledare. På grund av konfidentialitetsskäl ansåg dock jag och Stödets samordnare att denna metod inte var särskilt lämplig. En del av deltagarna i Stödet är i en frustrerande period i arbetslivet och jag ville inte utsätta dem för obehag genom kollektiva samtal. Det ska dock inte tolkas som att alla deltagare i Stödet anser att deltagandet är frustrerande. En del deltagare hade troligen varit intresserade av att vara med i fokusgrupper. Jag hade även kunnat välja att göra fler observationer och låta det empiriska materialet enbart bestå av observationer. Jag ansåg dock att jag inte enbart vill göra en ren observationsstudie, då jag även var intresserad av deltagarnas uttalande föreställningar om deltagandet i verksamheten.

7.5.3.1 Urval av intervjupersoner

Missivbrevet har delats ut till deltagare som har varit med i verksamheten under minst en månad. Det är viktigt med denna tidsgräns då jag tror det är svårt att uttala sig om verksamheten efter enbart en eller några veckor av deltagande. Utdelandet av missivbrevet har gjorts av anställda på Stödet. De tänkbara intervjupersonerna är utvalda efter att de har gått att nå eller varit hos Stödet under de två veckor som missivbrevet delats ut. Tillsammans med Stödets samordnare bestämdes att en urvalslista på femton personer skulle upprättas för mitt avslutande urval. Jag valde sedan ut fem deltagare som jag träffade för intervju. Min anledning till valet av just fem intervjuer är att jag även analyserar en workshop samt dess material. Antalet intervjuer som behövs är beroende på studiens syfte och vilket fenomen som är intressant att belysa (Kvale 1997). I min uppsats fullgjorde fem intervjuer mitt behov av empiriskt material. Urvalet är gjort utefter en spridning av deltagares ålder, kön och etnicitet¹², då jag vill nå en förståelse för hur en blandning av deltagare talar om Stödet och dess aktiviteter.

7.5.3.2 Intervjumetodik

Intervjuerna tog plats i grupprum vid Göteborgs universitets lokaler och varade under 40-50 minuter. Intervjuerna spelades in i sin helhet då jag som ensam uppsatsförfattare inte hade möjlighet att skriva ner intervjun i sin helhet. Inspelning är en förutsättning för att inte enbart bli begränsad till anteckningar och det egna minnet (Silverman 2006). Inspelning av

¹² Etnicitet enbart beroende på om deltagarna har utländsktklingande namn då jag inte vet mer om deltagarnas bakgrund.

intervjuerna gjorde det möjligt för mig att noggrant lyssna på intervjupersonerna och ställa relevanta följdfrågor.

Det är lockande att vilja beskriva intervjuerna som ett samtal mellan två likställda parter. Steinar Kvale (1997) menar dock att intervjun aldrig blir likställd då forskaren vill ha reda på något av en intervjuperson. Intervjun har för mig ett syfte i att bidra med empiriskt material som ska användas för att ge svar på uppsatsens forskningsproblematik. Jag valde därför att använda mig av en intervjuguide (bilaga 1) som är utformad med frågor inspirerade från litteraturstudier och från min observation. Intervjuguiden innehåller elva huvudfrågor indelade i de fem ämnesgrupperna; Inledning, Att delta i Stödet, Aktiviteter inom Stödet, Att delta i Stödet 2 och Framtiden. Tre inledande frågor och tre avslutande frågor var relativt breda och öppna till sin art. Resterande frågor var mer specificerade på intressanta aspekter av deltagandet i Stödet, som exempelvis de kompetenshöjande aktiviteterna. I mina intervjuer använde jag mig av följdfrågor som var utformade innan intervjun men även spontana följdfrågor då jag ville veta mer om ett intressant samtalsämne. Avslutningsvis är jag av åsikten att intervjupersonerna inte ska avtanka information, för intervju som metod kräver följsamhet. Som Kvale (1997) uttrycker så är intervjuaren medskapare av intervjun och inte enbart en frågeställare.

7.5.3.3 Utskrivning av intervjuer

Jag har skrivit ut intervjuerna genom att använda mig av en ljuduppspelare, Express Scribe, som varit synkroniserad med ett ordbehandlingsprogram. Själva utskrivandet innebär en omvandling från muntlig till skriftlig kommunikation. Det skriftliga materialet är därför en konstruktion i sig där en rad bedömningar och överväganden görs (Kvale 1997). Kvale menar att det av reliabilitetsskäl krävs en uppsättning av regler, eftersom utskrifter aldrig är kopior av den muntliga kommunikationen. Jag har valt att inte skriva ut pauser, tonlägen eller egna samtyckanden som mmm och ja. Jag har valt att sätta punkt i skriftspråket beroende på meningsuppbyggnad. Eftersom muntlig kommunikation inte alltid är logiskt sammanhängande innebär detta ibland en svårighet. Uttalandens innebörd har dock inte ändrats på bekostnad av en grammatisk fullkomlighet. I alla utskrifter kallas den undersökta verksamheten för Stödet samt inom [klammerparantes] har jag förklarat information som kan röja intervjupersonernas konfidentialitet. I intervjuutdrag som redovisas i uppsatsen har jag även valt att göra skillnad på när intervjupersonen framställer andra människor eller sig själv i retrospektivt perspektiv. Exempel är ”Man kan inte bara säga att ’jag måste ha ett jobb’, då är det mer att ’ok då hör vi av oss’ och så gör de inte det.” Partier inom ’enkla citattecken’ är exempel på när intervjupersonen antingen pratar om sig själv retrospektivt eller pratar som någon annan, i detta fall arbetsgivaren. Jag har valt denna utskriftsregel för att underlätta förståelse av meningsföljden.

7.6 Analyserandet - Mötet mellan teori och empiri

Enligt Mats Alvesson och Stanley Deetz (2000) bör inte intervjun innefatta frågor som direkt berör vad som står i förgrunden för studien. Det kan alltså inte ställas frågor om anställningsbarhet om man inte bara vill ha en endimensionell beskrivning av hur någon/några tolkar begreppet anställningsbarhet. Deltagarna är en del av verksamheten och deltar i aktiviteter för kompetensutveckling. Jag vill därför fokusera på hur deltagarna talar om deltagandet och specifikt aktiviteterna i verksamheten. Det är sedan upp till mig som uppsatsförfattare att analysera dessa utsagor med min teoretiska referensram som bakgrund.

Mina möjligheter till ett reflexivt tolkande förhållningssätt utökades genom att ge tid och utrymme för reflektion i bearbetning av det empiriska materialet (Alvesson & Skoldberg 2008). Jag började med att göra ett par intervjuer för att transkribera och tolka dem för att kunna förändra intervjuguiden och komplettera med nya analysredskap under forskningsprocessens gång. Denna inställning motsätter sig idén om att tolkning av alla intervjuer samtidigt ger en mer tillförlitlig tolkning.

Jag vill förklara hur analyserandet har genomförts i anslutning till mina tre frågeställningar:

Frågeställning: Vilka tekniker använder jobbcoacherna för att konstituera jobbsökningskompetens i en workshop om ansökningshandlingar?

Analysprocess: Denna process är främst utarbetad av min observation av en workshop och har krävt ett annorlunda förhållningssätt i analyserandet. En anledning är att observation ger en annan sorts empiriskt material än intervjuer (Kvale 1997). Vid intervjuer skapas samtal som inte hade existerat om det inte varit för forskarens inblandning (Silverman 2006). Den workshop som jag observerat hade existerat utan min närvaro och det som analyseras är vad Silverman (2006) beskriver som naturligt förekommande tal. Min ambition i förhållande till denna frågeställning har varit att beskriva önskade institutionella regler i jobbsökandet. I analysprocessen har detta konkretiserats genom att beskriva jobbcoachernas budskap. Av deras budskap har jag valt att skapa analytiska konstruktioner av något jag benämner jobbcoachtekniker. Dessa tekniker är förhållningssätt och föreställningar som jag tolkar att jobbcoacherna gett uttryck för under workshopen.

Frågeställning: Hur skildrar deltagarna närvaron i den kompetenshöjande verksamheten?

Analysprocess: Eftersom jag har en nyinstitutionell teoriinriktning har jag i denna analysprocess valt att utgå från hur vissa sätt att uttrycka sig befäster och stabiliserar närvaron i verksamheten. Jag försöker beskriva en institutionalisering där människor blir del av en verksamhet där vissa regler och aktiviteter förutsätter ett visst socialt handlande. I analyserandet har jag försökt anamma synsättet att Stödets existens inte är någon självklarhet, utan Stödet är i sig självt en form av idé som översätts och omformas lokalt.

Frågeställning: Vilka strategier för formandet av jobbsökningskompetens uttrycks av deltagarna?

Analysprocess: I förhållande till denna frågeställning vill jag förklara jobbsökningskompetens i förhållande till deltagandet i Stödet. Jobbsökningskompetensen är en analytisk uppbyggnad av vilken kompetens i jobbsökning som behövs för att vara en önskvärd individ på dagens arbetsmarknad. För att illustrera denna kompetens har jag skapat analytiska konstruktioner vilka jag benämner som strategier. Dessa strategier är förhållningssätt och föreställningar som jag tolkar att deltagarna gett uttryck för i intervjuerna. Avslutningsvis vill jag påpeka att strategier och tekniker används på liknande sätt för att urskilja uttalade förhållningssätt och föreställningar. Men termen strategi reserveras för deltagare medan termen teknik reserveras för jobbcoacher för att göra analyserandet tydligt för läsaren.

7.7 Överväganden om reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

I en akademisk uppsats som denna tillhör det att göra en del överväganden kring vilken medvetenhet jag har haft genom uppsatsprocessen. Reliabilitet brukar användas för att

beskriva forskningens tillförlitlighet, relaterat till delar av processen men även relaterat till den slutliga uppsatsen (Silverman 2006). Med en något föråldrad beskrivning så innebär reliabilitet att forskare ska kunna göra om forskningsprocessen på liknande sätt. I kvalitativa studier ter sig denna inställning tämligen pompös, men kravet på transparens i uppsatsprocessen är relevant. Min ambition har varit att noggrant förklara min forskningsmetodik i detta metodikkapitel, för att ge läsaren en inblick i de val jag har ställts inför och hur jag har bearbetat dessa val. Jag har även haft reliabiliteten i åtanke under min observation och under intervjuerna. Under observationen förde jag anteckningar samt var noggrann med att, i direkt anslutning efter observationen, komplettera anteckningarna. I intervjuerna ökade jag reliabiliteten genom att använda mig av en intervjuguide vilken jag även bifogar i denna uppsats som bilaga. Användandet av intervjuguide anses öka reliabiliteten då intervjusamtalet hålls inom, av intervjuaren, valda ramar (Silverman 2006). Med studiens reliabilitet i åtanke har jag även valt att, när det är möjligt, redovisa intervjufrågorna som ligger till grund för intervjusvaren. Ett val som gjordes för att undvika alltför många lösryckta intervjuutdrag. Intervjufrågans närvaro kan bidra med en större förståelse för läsaren då intervjusvaret visas i sitt sammanhang. Det går dock aldrig att komma närmare intervjusvarets sammanhang, då intervjusituationen är ett muntligt möte mellan två personer och texten är en skriftlig tolkning av detta möte.

Validitet berör om forskaren verkligen undersöker vad som är studiens forskningsproblematik vilket ofta brukar refereras till studiens giltighet (Silverman 2006). För att öka studiens validitet har jag i intervjuerna valt att avgränsa mig från de två workshops som jag inte har observerat. I intervjuerna frågade jag enbart om den av mig observerade workshopen. En anledning till denna inställning var att jag ville ha en förståelse för vad intervjupersonerna uttrycker om en workshop relaterat till mina erfarenheter av samma workshop. Jag har även valt att hålla intervjuerna på en enligt mig mer neutral plats än vad intervjuande i Stödets lokaler hade inneburit. Om jag hade valt att genomföra intervjuerna i Stödets lokaler hade intervjupersonerna gått till samma lokal som de ett par gånger i veckan besöker. Genom att göra intervjuerna i Göteborgs universitets lokaler anser jag att jag gjort det tydligare att intervjudeltagandet är grund för en akademisk uppsats och inte en intern undersökning om Stödet.

Viktigt för studiens validitet är även att jag har diskuterat min uppsats med andra uppsatsskribenter. Jag har sökt respons av min handledningsgrupp och av kurskamrater. Utöver detta har jag även haft möte med en annan magisterstudent som skriver om anställningsbarhet inom ett annat forskningsområde. Dessa former av möten anser jag öka studiens validitet då jag som ensam uppsatsskribent har sökt respons av andra studenter som kan ge betydelsefulla råd för min uppsatsprocess. Forskning kräver nämligen att forskaren samlar infallsvinklar och perspektiv som är användbara i forskningsprocessen (Alvesson & Skoldberg 2008). Jag har haft detta i åtanke under min process, vilket jag även anser visa sig i mina omfattande litteraturstudier. En bred uppsättning litteratur och policydokument om anställningsbarhet har studerats för att erhålla en förståelse om fenomenets utbredning i samhället. Min uppsatsprocess har även krävt genomläsning av budgetpropositioner, lagtext och andra nationella styrdokument för att sätta mitt uppsatsämne i ett större perspektiv.

Inför studiens intervjuer utformade jag ett missivbrev som delades ut till potentiella intervjupersoner. Missivbrevet ökar förhoppningsvis möjligheten att intervjupersonerna blir införstådda med studiens syfte. Min åsikt är att denna förståelse ökar intervjustudiens validitet, då intervjupersonerna blir mer medvetna om vad jag som uppsatsskribent är intresserad av. Av denna anledning behövde jag inte ägna någon större del av intervjun till att

förklara syftet med undersökningen. Stödets samordnare har varit behjälplig med att läsa igenom missivbrevet och min inledande beskrivning av Stödet. Jag har inte sökt samordnarens respons för att ge någon korrekt beskrivning, utan snarare för att minska risken för direkta felaktigheter i dessa texter.

Generaliserbarhet är den tredje pelaren i samhällsvetenskapens treenighet (Kvale 1997). Kvale gör en historisk redogörelse för begreppet och beskriver många olika former av generaliserbarhet. Jag väljer dock att enbart göra en kortare reflektion kring hur generaliserbart mitt bidrag till forskningslandskapet är. Jag har som utgångspunkt att bidra med en större förståelse för verksamheten Stödet och den grupp utvalda deltagare i denna studie. Min forskningsproblematik riktar sig mot det lokala sammanhang där Stödet och dess deltagare finns till. Men min analys och diskussion kan även vara relevant för andra kompetenshöjande verksamheter dock vill jag därmed inte säga att så är fallet. Men beroende på andra kompetenshöjande verksamheters lokala förutsättningar så kan förhoppningsvis delar av min studie vara aktuella även i dessa sammanhang.

7.8 Etiska överväganden

I studien har det eftersträfvats att hålla intervjupersonerna konfidentiella. Jag bokade därför grupprum i Göteborgs universitets lokaler. Om intervjuerna hade hållits i Stödets lokaler hade det blivit väldigt synligt vilka deltagare som blev intervjuade. Jag har även i urvalsprocessen haft konfidentialitet i åtanke. Stödet har valt ut de femton personer till urvalslistan så verksamhetens personal har vetat om vilka som kunde komma att intervjuas. Eftersom jag själv dock har valt ut deltagarna utefter en lista så är det bara jag som vet om vilka personer som deltar i studien.

Genom missivbrevet fick deltagarna information om vad det innebar att bli intervjuad för studien. Jag har därför möjliggjort informerat samtycke då jag har upplyst intervjupersonerna i förväg om min studie (Kvale 1997). Även innan mitt deltagande i de två observationerna underrättade vi deltagarna om att jag skulle observera och gjorde studiens syfte tydligt för Stödets deltagare.

Deltagarna har inte varit intressanta ur ett individuellt perspektiv då jag har uppmärksammat dem som deltagare i Stödet. Med anledning av detta kunskapsintresse samt ur etiskt perspektiv har jag därför inte frågat intervjupersonerna om deras bakgrund med undantag av hur länge de har deltagit i Stödet. Mina enda bakgrundsfaktorer är deras ålder, kön samt om de har utländsktklingande namn, men jag har enbart använt dessa faktorer i mitt urval. Jag benämner därför inte intervjupersoner som ”en 45-årig kvinna med utländskt påbrå” då jag anser att det äventyrar konfidentialiteten. I missivbrevet har jag lovat intervjupersonerna att det inte ska kunna utläsas i uppsatsen vem som har sagt vad i intervjuerna. I uppsatsens resultat/analys-kapitel använder jag termen deltagare och förkortningarna D1-D5 i intervjuutdragen. Intervjupersonerna blir individuellt synliga i uppsatsen, vilket dock inte äventyrar konfidentialiteten då inga bakgrundsfaktorer utlämnas.

7.8.1 Information till intervjupersoner

I början av intervjun upplyste jag intervjupersonerna om deras rättigheter i enlighet med Vetenskapsrådets etiska råd (2002). Det informerades om att intervjupersonen när som helst har rätt att avbryta intervjun. Om personen ville ångra något uttalande så fanns möjlighet att meddela mig antingen direkt efter intervjun eller senare via mail. Jag upplyste även om att det bara är jag som har tillgång till det inspelade materialet, samt att det i uppsatsen inte kommer

gå att utläsa vilken intervjuperson som gjort valda uttalanden. Jag förtydligade att jag inte kommer att använda mig av bakgrundsfaktorer som ålder, kön eller annan bakgrund som kan äventyra intervjupersonernas anonymitet. Avslutningsvis berättade jag att intervjun understöds av en intervjuguide för att hålla samtalet inom valda ramar för uppsatsen.

7.9 Avgränsningar

I denna uppsats ämnar jag inte undersöka om människor känner sig anställningsbara eller om de ska bli anställningsbara på grund av deltagande. Det går inte att under en begränsad tid studera hur organiseringen av en kompetenshöjande verksamhet leder till att deltagare blir mer anställningsbara. Förövrigt är det en svår fråga att erhålla något vettigt svar på eftersom synen på anställningsbarhet skiljer sig beroende på vem som uttalar sig. En person som anser sig anställningsbar är kanske inte anställningsbar i en arbetsgivares ögon.

För att nå en tydlig empirisk fokusering i uppsatsen är det viktigt att avgränsa sig då undersökning av alla aktiviteter i verksamheten blir ogenomförbart. Jag har valt att inte beröra deltagarnas samtal med jobbcoacherna i någon större utsträckning. Deltagarsamtalen är svåra att analysera då beskrivningar av dessa samtal i mina intervjuer blivit ganska allmänna till sin karaktär. Det skiljer även ganska mycket hur många individuella samtal som deltagarna har med sin kontaktperson. Avgränsningar har även gjorts från workshopen om *De dolda jobben* och workshopen *Inför anställningsintervjun*. Jag har valt att enbart fokusera på workshopen om *Ansökningshandlingar* i denna uppsats då det är den enda workshop som alla intervjupersoner säkerligen har genomgått.

8 Resultat/Analys

I detta kapitel analyseras hur föreställningar om anställningsbarhet tar uttryck inom den kompetenshöjande verksamheten Stödet. Jag vill göra anställningsbarhet synligt relaterat till jobbsökningskompetens och därmed uppsatsens frågeställningar i form av:

- Vilka tekniker använder jobbcoacherna för att konstituera jobbsökningskompetens i en workshop om ansökningshandlingar?
- Hur skildrar deltagarna närvaron i den kompetenshöjande verksamheten?
- Vilka strategier för formandet av jobbsökningskompetens uttrycks av deltagarna?

8.1 Tekniker för att konstituera jobbsökningskompetens

Här följer en redogörelse för den observation jag genomförde av en workshop om ansökningshandlingar (WS). WS och dess material bidrar med föreställningar om vad som anses vara önskvärt och normalt inom fältet jobbsökning. WS kan uppfattas som en representation av idéer inom jobbsökning av Stödet som ska vägleda deltagarna (Czarniawska & Joerges 1996). I Stödets vägledning har jag valt att urskilja tekniker som jobbcoacherna använder sig av under WS och i materialet. Dessa tekniker är uttryckta förhållningssätt och föreställningar av vad som anses önskvärt och normalt i jobbsökande, en form av legitimitetsskapande (Suchman 1995). Jobbcoachteknikerna används för att skapa legitimitet i institutionaliserandet av jobbsökningskompetens. Under senare delen av detta kapitel analyseras även två ansökningsbrev vilka var en del av workshopmaterialet. Jag vill dock inleda med att berätta om min förmiddag hos Stödet.

8.1.0 En förmiddag med Stödets workshop

WS om ansökningshandlingar är den första gemensamma aktivitet som möter de nya deltagarna i Stödet. Jag observerade en sådan aktivitet under en förmiddag i Stödets lokaler.

Inledningsvis fick jag en kort pratstund med en av jobbcoacherna. Hon förklarar att avsikten med WS är att deltagarna ska öka sin kunskap i att utforma sina egna ansökningshandlingar. Denna jobbcoach är seminarieledare tillsammans med en kollega under förmiddagen. Efter vår pratstund går jag och sätter mig längst bak i rummet, där allt ska ta plats. I den stundande aktiviteten, som kommer att pågå under cirka tre timmar inklusive paus, tar jag ingen aktiv roll. Rummet fylls på med deltagare och till slut är vi tio personer i rummet inklusive mig själv och de två jobbcoacherna.

Inledningsvis förklarar en av jobbcoacherna min närvaro och deltagarna ges möjlighet till att protestera om min närvaro är obekväm för dem. Själva workshopen inleds med att en av jobbcoacherna beskriver avsikten med WS för deltagarna. Jobbcoachen uttrycker även att deltagarna inte behöver anteckna, då utdelning av WS-material sker senare under förmiddagen. WS-materialet, *Vinna eller försvinna – Konsten att skriva ansökningshandlingar* är drygt tio sidor, dubbelsidigt, och innefattar information om CV och personliga brev samt exempel av dessa. Jobbcoachen berättar vidare att WS har en intern funktion, där deltagarna orienteras i Stödets verksamhet och därför måste olika jobsökningsbegrepp förklaras. *Ansökningsbrev* används som term för personligt brev till platsannonsansökan medan *Intressebrev* används som term för personligt brev till spontanansökan.

Under WS beskrivs ansökningshandlingarna av jobbcoacherna som en biljett där ”målet är att komma på intervju”. För att komma på intervju krävs bra ansökningshandlingar, vilket är den röda tråden i jobbcoachernas framställning. Som det står i WS-materialet: ”Ansökningsbrevet är kanske den enda chansen som du har för att presentera dig för arbetsgivaren.”. Under första delen av WS är inte deltagarna särskilt aktiva, eftersom jobbcoacherna informerar om ansökningshandlingarnas utformning i enlighet med WS-materialet. Senare får deltagarna ta del av konstruerade exempel av ansökningsbrev, intressebrev, meritförteckning och CV, något som öppnar för mer diskussion. Deltagarna är även aktiva när de urskiljer och ger exempel på kunskaper, färdigheter och personliga egenskaper. Ett återkommande inslag under WS är att jobbcoacherna klagar vad Stödet kan vara behjälpliga med i utformandet av ansökningshandlingarna. Under WS fäster jag min uppmärksamhet vid ett antal företeelser, vilket för mig i analyserandet formades till jobbcoachtekniker. Jag kommer nu mer ingående beskriva och analysera vad dessa jobbcoachtekniker innebär.

8.1.1 Jobbcoachteknik 1: Konstituerandet av arbetsgivaren

Under WS samt i dess material befästs arbetsmarknaden inte helt oväntat som arbetsgivarens marknad. Ett uttryck som återkommer ofta under WS är att det gäller att ”fånga arbetsgivarens intresse”. Detta är något som inte minst påpekas vid utformandet av personligt brev där den arbetssökande tidigt i brevet behöver väcka uppmärksamhet. ”Arbetsgivaren har ont om tid. Därför måste du komma till saken direkt för att fånga uppmärksamheten”. I denna utsaga beskrivs arbetsgivaren som, om inte stressad, så otålig i sin urvalsprocess.

Ett stycke av det personliga brevet är en så kallad matchning mellan den arbetssökandes erfarenheter/kvalifikationer och tjänstens krav. Matchningen ska visa på att den arbetssökande behärskar de arbetsuppgifter som tjänsten omfattar. Om den arbetssökande kan visa på att den

inte behöver lång upplärningstid så kan det öka möjligheten till att få tjänsten då ”arbetsgivaren enkelt vill sätta arbetstagaren i arbete”. I WS-materialet påtalas att den arbetssökande inte behöver misströsta om den inte når upp till tjänstens alla krav: ”Tänk på att arbetsgivarens önskemål inte alltid behöver infrias. Om arbetsgivaren får önska vill han anställa Superman. Det är skillnad på önskemål och krav.”. Här framställs arbetsgivarens krav som ibland orealistiska och att arbetsgivaren helst är ute efter en idealperson. Ett uttalande under WS som ytterligare befäster arbetsgivarens noggranna urval är: ”Arbetsgivaren är rädd för att anställa fel person.”. Urvalsprocessen blir en svårgenomtränglig labyrint om ansökningshandlingarna inte fångar idealpersonen för tjänsten. Men jag vill mena att detta konstituerande av arbetsgivaren kan fungera distansnerande för den arbetssökandes kontakt med den potentiella arbetsgivaren. Att arbetsgivaren beskrivs som ouppnåelig kompletteras med nedanstående jobbcoachtekniker där den arbetssökande måste bli ihärdig, säljande och svaghetsskylande.

8.1.2 Jobbcoachteknik 2: Historier om ihärdighet och målmedvetenhet

Jobbcoacherna berättar historier om tidigare deltagare i Stödet som har lyckats få arbete genom ihärdighet och målmedvetenhet. En sådan historia handlar om en deltagare som ville arbeta som ställningsbyggare. Hon var en mycket driven person som var aktiv och skickade ut många ansökningar. Hon var från början av sin tid inom Stödet fast beslutsam om att hon snabbt skulle skaffa ett nytt jobb. Förutom att skicka ut ansökningar ringde denna deltagare upp alla intressanta företag inom ställningsbyggare-branschen. Hon hade alltid en positiv och engagerade attityd, vilket ledde till att hon fick bra kontakt med arbetsgivare. ”Jag vill verkligen få jobb inom ert företag, vad kan jag göra för att få arbeta hos er?” var en nyckelfråga som hon ställde när hon anade tvekan hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren blev ofta förbluffad över hennes rättframhet, vilket omkullkastade deras begynnande tveksamhet. Jobbcoachen berättar att det var denna deltagares ihärdighet som gjorde att en del arbetsgivare inte kunde neka henne till att komma på intervju. Hon fick sedermera en tjänst mycket tack vare sin goda vilja och målmedvetenhet. Kontentan av denna historia är beskrivningen av denna drivna och ihärdiga deltagare som framförs som en lyckad deltagare i Stödet. Historieberättandet bidrar till en redigering av de arbetssökandes jobbsökningskompetens. Redigeringen innebär att deltagarna ska få en ökad medvetenhet om sin egna ihärdighet och målmedvetenhet. En ökad medvetenhet om ihärdighet utgör i detta fall ett gränsöverskridande objekt i förbindelsen med den potentiella arbetsgivaren. Objektet kan sedan ta konkret form i utformandet av ansökningshandlingar men även i uppföljandet av ansökningar.

8.1.3 Jobbcoachteknik 3: Marknadifiering av ansökningshandlingarna

Genomgående i WS framför jobbcoacherna att ansökningshandlingarnas utformning är väsentlig för att arbetsgivaren ska lägga märke till arbetssökanden. Jobbcoacherna använder ett flertal gånger ord som ”att marknadsföra” och ”att sälja sig själv” i sitt personliga brev och CV. Även deltagare i WS samtycker i att det gäller att sälja sig, genom att vara duktig på att presentera sig själv. Även ordet ”varumärke” uttrycks då det gäller att göra sitt namn till ett varumärke som marknadsförs i ansökningshandlingarna. Hur markant denna marknadsföring är förekommer det liknande utsagor om i WS: ”Att framhäva det bästa jag”, ”Visa bästa versionen av sig själv, men ändå sanningsenligt” samt i materialet går det att utläsa ”framhäv det goda, men var dig själv”. Arbetssökande uppmanas att arbeta ambitiöst med sina ansökningshandlingar då dessa avgör om en arbetssökande, som titeln på WS-materialet antyder, vinner eller försvinner i ansökningsprocessen.

8.1.4 Jobbcoachteknik 4: Skylandet av svagheter i personligt brev

Under WS visas lyckade och mindre lyckade exempel på personliga brev. Två av breven inriktar sig på samma tjänst men skiljer sig radikalt åt i sin utformning. Det är därför intressant att analysera skillnaderna i dessa brev, då jag vill beskriva skillnaderna som ett materialiserande av önskat socialt handlande. Anställningsbarhet har tidigare beskrivits som legitimerande av vad som är normalt, önskvärt och moraliskt i dagens jobbsökning (Berglund 2009). Breven kan beskrivas som exemplifierande dokument för en fysisk materialisering av idén anställningsbarhet. Texter, som dessa brev, får en verkande kraft inom verksamheten (Cooren 2004).

Platsannonsen för butiksbiträdestjänsten såg ut som följer:

Vi söker en person till vår butik som kan jobba självständigt och under eget ansvar. Du skall gärna ha erfarenhet av butiksarbete företrädesvis livsmedel. Du ska ha god säljvana och vara serviceminded, upplevs av din omgivning som positiv, glad och vara utåtriktad. Du har lätt för att umgås med nya människor. Det är viktigt att du inte är rädd för att visa framfötterna och ta egna initiativ och att du är ansvarsfull. Dokumenterad kassavana är meriterande. Du skall kunna jobba oregelbundna arbetstider. (Internt WS-material 2010)

Strukturen är den största skillnaden i de två breven, där det önskade personliga brevet (PB) har följordningen: rubrik, motiverande inledning, matchning till tjänst, personlig information och avslutningsfras. I det oönskade PB finns ingen tydlig idé med strukturen vilket framförallt märks vid jämförande av inledningen i det önskade PB.

Oönskade PB:

Jag heter Kim Andersson och är X år. Är född och uppvuxen i Hagfors med flyttade till Göteborg då min f d sambo fick jobb här. Nu har jag bott här i 8 år och trivs bra i Göteborg.

Önskade PB:

Med tidigare erfarenhet från café i bagaget vill jag fortsätta utvecklas inom servicebranschen. Att arbeta i butik med livsmedel skulle vara en spännande utmaning med fler arbetsuppgifter och ett mera varierande sortiment. Därför söker jag med glädje tjänsten hos er.

Det önskade PB är mycket mer inriktat på tjänsten från allra första början vilket kommer senare i det oönskade PB. Den personliga, och delvis irrelevanta, inledningen väljs bort på bekostnad av en mer tjänstinriktad slagkraftig inledning. Stora skillnader mellan PB kan även urskiljas i beskrivandet av den cafébiträdestjänst som den fiktive Kim Andersson hade innan.

Oönskade PB:

Jag har tidigare jobbat som cafébiträde och tyckte det var roligt att träffa människor hela dagarna men tyvärr var det bara ett sommarjobb. Fick prova på att jobba i kassan. Det förekom även mycket städning.

Önskade PB:

Min senaste anställning som cafébiträde gav mig just de kompetenser och erfarenheter ni eftersöker. Jag har utvecklat min förmåga att bemöta kunder såväl som kollegor och vet vad det innebär att ge god service.

Vad som främst blir tydligt är ett helt annorlunda språkbruk och en mer självsäker framtoning i det önskade PB. I det oönskade PB går att utläsa ”tyckte det var roligt att träffa människor” medan i det önskade PB står ”utvecklat min förmåga att bemöta kunder”. I önskade PB syns mer betoning på den egna kompetensen, men även på affärsförståelse då kunden nämns och inte människor i allmänhet.

I jämförelsen av ansökningarna blir det även tydligt att den arbetssökande ska undvika att visa svagheter. Något som tar sig väldigt tydligt uttryck i dessa utdrag.

Oönskade PB:

Jag har också jobbat på lager men de enahanda uppgifterna var belastande för min rygg så jag fick tyvärr sluta. Det var tråkigt eftersom jag trivdes bra med mina arbetskamrater.

Önskade PB:

Jag har även arbetat inom lager. Trivdes bra med de fysiska arbetsuppgifterna och fick väl användning för mitt utpräglade ordningssinne.

Att visa på svaghet och i detta fall fysisk svaghet blir bearbetat i det önskade PB. Från ”enahanda uppgifter var belastande för min rygg” till ”trivdes bra med de fysiska arbetsuppgifterna”. Denna teknik innebär en slags redigering som görs legitim i WS-materialet. Jobbsökningskompetensen redigeras, vilket medför att den arbetssökande ska gömma eventuella svagheter för att ta sig igenom passagen till den potentiella arbetsgivaren.

8.2 Närvaron i den kompetenshöjande verksamheten

Tidigare i uppsatsen har betoningen på aktiva åtgärder inom europeisk och svensk arbetsmarknadspolitik beskrivits. Från 1990-talet har det från EU-nivå förordats aktiva åtgärder som kompletterande av passiv utbetalning av bidrag. Detta är dock ingen ny företeelse i Sverige som sedan 1980-talet ansetts ha drivit en aktiv arbetsmarknadspolitik. Jag vill här uppmärksamma att kompetenshöjande verksamheter inte är någon självklar organisering av arbetsmarknadsåtgärder. Existensen av kompetenshöjande verksamheter kan ses som frukten av europeiska och framförallt svenska idéströmningar och föremål för en översättningsprocess. Idéströmningar inom aktiv arbetsmarknadspolitik har omformats lokalt och institutionaliserats som en del i försörjningsstödskedjan (Czarniawska & Joerges 1996).

För deltagarna är närvaro i verksamheten en förutsättning för att uppbära försörjningsstöd. Denna närvaro är intressant då människor, som troligen inte hade mötts annars, samlas på en viss geografisk plats för att genomgå en form av kompetensutveckling. Deltagarna blir föremål för en institutionalisering där vissa regler och förhållningssätt är utstakade inom Stödet. Deltagandet innebär att vara en del av aktiviteter och relationer i verksamheten som förutsätter vissa former av socialt handlande (Barley & Tolbert 1997). Jag vill ge en bild av hur deltagarna beskriver denna institutionalisering av socialt handlande.

8.2.1 Stödet får och ger legitimitet

Under intervjuerna beskriver flera av deltagarna hur viktigt det är att komma iväg någonstans och söka jobb. Deltagandet i Stödet blir ett sätt att få struktur på veckan och skapa en vardag som kan liknas vid en arbetsdag.

Rickard (R): Att gå dit för att få försörjningsstödet, att man måste göra det. Hur känns det?

Deltagare (D1): /.../ Men samtidigt var det skönt att få lite struktur i vardagen också och gå upp tidigt. Men att gå upp klockan sju på morgonen och kaka frukost i lugn och ro och sen åka ner och sätta sig där i lugn och ro. Det var väl ganska bra och göra det.

R: Hur känns det att gå till Stödet?

D2: /.../ Det har ju varit extra motiverande att, även att jag söker hemifrån så får man bryta mönstret lite. Man går till ett ställe och söker där ett par timmar i veckan och sen kommer hem och söker där också.

D3: /.../ Det är ändå en viktig social grej att man går och har några fasta tider i veckan och träffar folk som man inte hade träffat om man bara hade varit hemma. Det är bra att komma dit och snacka lite och söka jobb.

Stödet beskrivs även som ett bra sätt för deltagarna att visa upp att de söker arbete och att det krävs en prestation av dem för att få försörjningsstöd. Följande uttryckanden kan tolkas som sätt att legitimera deltagandet i Stödet i förhållande till samhällets krav.

R: Vad tycker du om det att man ska gå till Stödet för att få försörjningsstöd?

D3: /.../ Det finns många som tänker: ja men de som får försörjningsstöd är bara lata, de vill inte jobba och simulerar sjukdomar och suger ut skattepengar. Som jag ser det så är det väl en ganska bra deal att om man behöver pengar för att man inte har någon inkomst så gäller det att vara aktivt jobbsökande.

R: Att gå på Stödet för att få försörjningsstöd. Hur känner du inför det?

D2: Jag tycker att det är bra. Det är första gången jag söker försörjningsstöd och visst tycker jag att man måste prestera för det man får så det skadar inte. Folk söker ju försörjningsstöd av olika anledningar. Just på Stödet så är vi ju arbetssökande så jag tycker inte alls att det är någon dålig idé.

I ovanstående intervjuutdrag legitimeras närvaron dels i förhållande till Stödet men även i förhållande till samhället i stort. Deltagarna kan anses befästa Stödet som institution och legitimerar den kompetenshöjande verksamhetens existens. Närvaron kan även medföra att arbetslösheten blir mer legitim, då det blir tydligt att man som deltagare presterar något. Närvaron blir därför användbar för att ta avstånd från en påklistrad föreställning om arbetssökande som lata och utsugande av skattepengar.

8.2.2 Stödet stöter på motstånd

Det finns även deltagare som ställer sig frågande till sin närvaro hos Stödet. I förgrunden sätts Stödet som främst en kontrollfunktion för försörjningsstödet och Stödets uppdrag i att bidra med kompetenshöjande insatser hamnar i bakgrunden.

R: Vad tycker du om det att man går till Stödet för att få försörjningsstöd?

D4: Ja i mitt fall känns det som att det är en kontrollverksamhet för att se så att folk söker de här jobben som man ska göra för att få försörjningsstöd. Sen så andra sidan så förlorar ju jag mer på att gå arbetslös än att ha ett jobb, så de flesta vill ju ha ett jobb. Det är ganska få här som verkligen med egen vilja vill gå arbetslösa. Det är ingen drömtillvaro.

R: Att gå dit för att få försörjningsstödet, att man måste göra det. Hur känns det?

D1: Det känns mer tvångsmässigt än något annat liksom. De vill ju uppenbarligen hålla koll på vad man gör där nere och [jobbcoachen] är ju där nästan jämt när jag är där. [Jobbcoachen] frågar hur många jobb man har sökt och det känns som att de vill ha stenkoll på vad man gör.

Citaten belyser skillnaden på vad som är syftet med en kompetenshöjande verksamhet, som Stödet, för samhället och vad som är uppdraget mot deltagarna. Ett syfte med Stödet blir att hålla sökandeaktiviteten uppe vilket påbjuder ett visst kontrollerande. Deltagarna skiljer sig åt i sina beskrivningar av denna kontroll. Termen kontrollverksamhet används av den förstnämnda deltagaren för att benämna hela verksamheten, medan en annan deltagare beskriver kontrollerandet av sökandeaktiviteten som frustrerande. Stödet stöter även på motstånd då de inte gör indelningar av deltagare beroende på ålder, utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet.

R: Finns det något du anser är onödigt i Stödets verksamhet?

D4: Att dela upp lite mer, jag tycker man är lite rädd för det. Jag har klumpats ihop med 18-åringen som knappt har gymnasiekompetens. Att man liksom klumpar ihop alla i ett, okvalificerade yrken och kvalificerade yrken. Jag hade hellre sett att det var lite mer uppdelning där.

Denna deltagare uttrycker en frustration i att Stödet har en generell utformning där alla med försörjningsstöd deltar i samma aktiviteter oberoende av bakgrund.

8.2.3 Deltagandets ambivalens och samhällets påminnelse

Flera deltagare ger ett uttryck för ambivalens i beskrivningen av deltagandet i Stödet. Fördelarna med att få struktur i vardagen samt ha tillgång till jobbsökningsstöd beskuggas av känslan att faktiskt behöva gå dit. Följande två intervjuutdrag är talande för den uttalade kluvna inställningen till deltagandet:

R: Vad innebär det för dig att delta i Stödet? Vad anser du om det?

D3: Helst av allt hade jag ju sluppit att gå dit överhuvudtaget, det är det enda svar jag kan ge. Men när jag väl är där så är det bra men jag har ju inget jobb. Så anledningen att jag går dit är ju att få hjälp att hitta ett jobb. Är det något jag behöver hjälp med så frågar jag ju dom liksom. Då får jag den hjälp de kan ge. Men alltså visst som på måndagar när man känner att veckan börjar för de flesta. Då är det att man ska dit igen. Man blir alltid påmind om att man är lite utanför i samhället känns det som eftersom man har inget jobb.

R: Hur känner du för framtida användning av Stödet?

D2: Det har varit en positiv erfarenhet att vara där. Jag var lite emot att sitta där med folk. Det blir så synligt på nåt sätt att man får försörjningsstöd. Men alla andra sitter ju där av samma anledning som jag. Det är inte så pinsamt men jag har ju inte sagt till alla att jag sitter där. Det är bara några få som vet det men det har varit extra motiverande att komma dit och söka också.

Enligt många av de intervjuade deltagarna så medför deltagandet i Stödet att medvetenheten om att man har försörjningsstöd ökar. Denna föreställning kan tolkas som ett uttalat mål i existensen av kompetenshöjande verksamheter som Stödet. En del av deltagandet i en aktiv åtgärd blir utpekandet av det passiva i form av försörjningsstödet. En deltagare väljer att hantera denna medvetenhet annorlunda.

R: Vad innebär att delta i Stödet för dig?

D5: /.../ Om man tänker på det negativt så blir det en skamfaktor att man hela tiden belyser den skammen att man går där. Men om man tar det positivt så tänker jag att man faktiskt har rättigheter och skyldigheter

i ett samhälle. Att man betalar skatt, man är en del av det och om man då skulle trampa lite fel eller någonting så finns det faktiskt ett skyddsnät. Det är en positiv grej. Jag har faktiskt betalat denna tjänst under tiden jag har arbetat.

För denna deltagare blir närvaron i verksamheten inte någon skam om man väljer att se deltagandet som en tjänst som samhället bidrar med och som något man har betalat för.

8.2.4 Närvarons betydelse för deltagarna

Deltagandet i Stödet kan relateras till Star och Griesemers (1989) analytiska figur där passage och gränsöverskridande objekt får stort utrymme. Att fullgöra vandringen från Stödet till den framtida anställningen kan beskrivas som en form av passage. Denna passage är ibland problematisk då deltagare inte har de redskap som krävs för att kunna presentera sig för potentiella arbetsgivare. Dessa redskap kan åskådliggöras med Star och Griesemers begrepp gränsöverskridande objekt, som används för att bygga förbindelser mellan sociala sammanhang. Inom Stödet fungerar ansökningshandlingarna och framförallt CV som så kallade gränsöverskridande objekt. För en del intervjupersoner har deltagandet i Stödet bidragit till att de överhuvudtaget har ett CV.

R: Hur har du blivit bemött under den här tiden?

D1: Väldigt bra faktiskt. Insåg inte att ett CV kunde vara så viktigt men nu förstår man ju det när arbetsmarknaden ser ut som den gör, att CV kan spela stor roll. Jag har alltid fått jobb innan genom att krasa ihop ett litet papper

R: Men vad är det främst i CV:et som har hänt?

D5: Jag hade ju inget CV innan. /.../ jag har fått alla mina jobb via kontakter och såna saker. Jag har aldrig behövt skriva ett CV och sätta mig ner och skriva vem jag är var en fruktansvärt jobbig uppgift.

En del intervjupersoner sätter även deltagandet i ett större sammanhang relaterat till det egna självförtroende och till samhället.

R: Vad tar du med dig från Stödet? Hur ser du framtida användandet av dina erfarenheter där?

D5: Jag tycker de har gett mig en förståelse av hur det funkar, hur samhället fungerar jämt mot mig själv. Hur kan man vara en del av det, för man har rättigheter och skyldigheter och att man kan ta del av det på ett positivt sätt utan att bli ett offer men även att ta det ansvaret man behöver ta.

D3: Eftersom man har fått mer kunskap om hur man ska göra så har man fått mer självförtroende också. Man vågar kanske chansa på fler jobb som man kanske inte hade tänkt annars. Fast jag kan inte säga att det har gått bra förrän jag har fått något jobb. Men det är bättre nu än det var innan Stödet, det är det absolut.

I ovanstående intervjuutdrag menar den förstnämnda intervjupersonen att han/hon har fått en ökad medvetenhet om sin roll i samhället samt varje människas rättigheter och skyldigheter. Den andra relaterar deltagande till ett större självförtroende i jobbsökandet. Det gränsöverskridande objektet behöver alltså inte enbart utgöras av ansökningshandlingarna utan kan även innebära en ökad medvetenhet om egna styrkor/svagheter och om möjligheter på arbetsmarknaden¹³. Oftast relaterar dock deltagarna till utvecklandet av ansökningshandlingarna, vilket har uttryckts i mestadels positiva men även i negativa ordalag.

¹³ Jfr McQuaid och Lindseys (2006) definition av jobbsökningskompetens

R: Vad kommer du att ta med dig, vad får du användning av när du slutar?

D3: /.../ Man tar med sig de grejer man fick hjälp med, de grejer man ska skriva i sina ansökningshandlingar. Och de allmänna grejer man lär sig men jag har väl inte direkt förändrats som människa genom att gå här. Det är mest allmänna tips i jobbsökandet jag tar med mig.

R: Har du lärt dig nåt nytt på Stödet eller har du gjort det själv?

D4: Nä det är jag som gjort det på egen hand. Det känns som de kanske är duktigare på den biten med okvalificerade yrken. Då vet man var man ska leta mer. På arbetsförmedlingens hemsida så kommer ju inte [yrke]jobben upp. Det känns som de inte har kommit med några konkreta tips. Jag hade varit tacksam om någon var mer specialiserad och kommit med mer användbara tips för mig. De tips de kommer med har jag redan åtgärdat, jag har ju CV och personligt brev.

Den sistnämnda intervjupersonen säger sig inte haft någon användning av tipsen för ansökningshandlingarna. Denna person ställer sig kritisk till att råd och tips är för allmänt inriktat för hans/hennes yrkeskarriär, vilket är en inställning som framkom även delvis under en annan intervju.

8.3 Strategier för att forma jobbsökningskompetens

I studiens intervjuer har jag samtalat med deltagare om vad som krävs för att nå ut till den potentiella arbetsgivaren. Som framgår i det tidigare avsnittet 8.2.5 har kompetensutvecklingen inom Stödet varit betydande för utformandet av ansökningshandlingarna. Ansökningshandlingarna har beskrivits som ett gränsöverskridande objekt, som något de arbetssökande måste behärska för att knyta förbindelser på arbetsmarknaden. Men vad krävs för att skapa gränsöverskridande objekt, för att kunna vandra igenom passagen mellan Stödet och den potentiella arbetsgivaren? En uttryckt ökad medvetenhet utgör för mig ett gränsöverskridande objekt då medvetenheten kan materialiseras och ta konkret form i ansökningshandlingar. I det här kapitlet beskrivs vilka strategier jag anser att deltagarna uttrycker för att forma jobbsökningskompetens.

8.3.1 Strategi 1: Att sälja sig själv och inte visa svaghet

Tidigare i uppsatsen har jag pekat på en tydlig marknadifiering av ansökningshandlingarna som en jobbcoachteknik. Marknadsförandet och säljandet av sig själv framställdes där som viktigt från Stödets perspektiv. I intervjuerna med flertalet deltagare uppenbaras liknande resonemang.

R: Det här med att marknadsföra sig själv, hur fungerar det för dig?

D2: Ja man får vara lite mer kaxig i framtoningen. Det gäller ju att sticka ut men inte för mycket och på rätt sätt också. Man måste skilja sig lite från mängden och väcka nån form av intresse, vad som är specifikt för mig då.

R: Men vad är det främst i CV:et som har hänt?

D5: /.../ Jag har aldrig behövt skriva ett CV och sätta mig ner och skriva vem jag är var en fruktansvärt jobbig uppgift. Att kunna stå för det liksom rent skriftligt att det här är jag liksom. Vad är mina positiva sidor? Att sälja mig själv, ungefär som om jag vore en pryl. Det bjöd lite emot faktiskt.

Dessa deltagare beskriver att det gäller att vara kaxig och sälja sina positiva sidor. Dock uttrycker den sistnämnda deltagaren att det sker med visst motstånd. I säljandet beskrivs det även som viktigt att undvika att visa sina svaga sidor.

R: Hur ser du på dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden?

D5: /.../ Jag ser hur viktigt det är att du tror på dig själv för att kunna sälja dig själv i dagens samhälle. Du ska inte ha en minsta gnutta tvekan egentligen. 'Jag är inte bra.' Utan du måste vara bäst på nåt sätt, du måste tro på dig själv. Har du någon liten negativ sida, att 'nä jag klarar inte av det jobbet'. Minsta lilla så, så poff. Det är så viktigt att hålla den positiva andan. Så om jag klarar att hålla den så tror jag att jag kommer få ett jobb.

Denna deltagare beskriver tron på sig själv som grundläggande i jobbsökandet. Det gäller att inte ha den minsta lilla tvekan i säljandet av sig själv.

8.3.2 Strategi 2: Att göra sig själv legitim i arbetsgivarens ögon

En viktig strategi som några av deltagarna beskriver är att skapa legitimitet för sin egen person och därmed följa de föreställningar som anses vara önskvärt och normalt socialt handlande inom jobbsökningspraktiken (Suchman 1995, Berglund 2009). Denna deltagare uttrycker viss frustration med att behöva använda denna strategi.

R: Är det så du känner att det som krävs är att visa sig ambitiös?

D3: Ja det är väl så de vill att man ska vara. De vill ha dit så ambitiösa människor som möjligt. /.../ Men just innan man kommer in på arbetsmarknaden så måste man nästan på ett halvlöjligt sätt säga att man jättegärna vill jobba lager på det här företaget. Man måste liksom, jag vet inte riktigt hur jag ska förklara, verkligen ligga på för att få ett jobb och fånga arbetsgivarens intresse. Man kan inte bara säga att 'jag måste ha ett jobb', då är det mer att 'ok då hör vi av oss' och så gör de inte det. Det gäller att bre på som fan för att få ett jobb oavsett vad det gäller.

I detta intervjuutdrag framkommer en åsikt om att även okvalificerade jobb på arbetsmarknaden kräver att den arbetssökande är taktiskt inställsam i sitt jobbsökande. Oavsett vilket slags arbete som söks så blir det viktigt att försöka fånga arbetsgivarens intresse. En annan deltagare beskriver att det gäller att framställa sig som attraktiv i arbetsgivarens ögon.

R: Hur känner du inför att formulera dig skriftligt för att få ett arbete?

D2: /.../ Jag tycker det är jättejobbigt varje gång jag ska skriva eller ofta tycker jag att det är jobbigt att skriva ett brev. Man går alltid igenom företagets profil och kollar på deras hemsida och kollar vad de skriver för ord som sticker ut. Vad har de för profil där jag kan göra mig attraktiv för att de ska se mig. Jag tycker det är så jobbigt trots att jag har skrivit en del ansökningsbrev.

För att göra sig legitim uttrycker denna deltagare att det är viktigt att vara påläst på arbetsgivarens profil och matcha sig själv mot arbetsgivarens nyckelord. Strategin är dock inte alltför bekväm för denna arbetssökande.

8.3.3 Strategi 3: Att vara påstridig och visa ihärdighet

I analysen av workshopen framträdde en jobbcoachteknik i historieberättandet om före detta deltagare som hade fått jobb genom att vara ihärdiga i sina möten med potentiella arbetsgivare. I detta längre intervjuutdrag påpekar deltagaren en positiv utveckling av denna strategi.

R: Vad var användbart för dig i workshopen?

D2: Det var väl att mycket med brevet och att de betonar att man ska ligga i och följa upp och sådär men det har jag gjort sen tidigare. Man kan inte göra det med varje brev man skriver men man tänker på det lite mer.

R: Att ringa upp och sådär?

D2: Ja att göra en uppföljning, skriva ett mail till företag man sökt till.

R: Vad tycker du om det? Att följa upp?

D2: Jag tycker ju att man inser att det ska man göra för man får ju ligga i. Det är ju jag som söker jobb så det är jag som får ordna det själv. Ibland kan jag tycka 'Gud vad jobbigt nu får jag ta tag i det här igen' men det är ju för egen skull man gör det. För varje samtal kan man alltid förbättra sig själv hur man går tillväga och presenterar sig själv. Det blir alltid en övning. Efter ett tag så släpper det. Man är inte lika nervös att ta det samtalet.

Workshopen uttrycks vara bidragande till en större medvetenhet i uppföljandet av ansökningshandlingarna. Under en intervju blir institutionalisering i Stödet mycket tydlig. I följande intervjuutdrag återberättas till stora delar Stödets budskap under workshopen av en deltagare.

R: Vad tycker du generellt om att utforma ansökningshandlingar mot att gå att prata med arbetsgivaren?

D3: /.../ Därför känns det på något sätt bättre om man ringer till ett företag och så säger man att man vill bli ställningsbyggare eller monterbyggare. 'Jag vill verkligen jobba som det här'. Då bollar man över till dom direkt istället för att man själv sitter där och förklarar vad man är bra på. Man säger att man verkligen vill jobba med detta yrke och ni är ett av de företag som jag verkligen tycker att ni kan era grejer. Vad kan jag göra för att få jobbet hos er? Det hade varit mycket bättre än det här med ansökningsbrev för personligen hade jag gärna fått mer av en direktkontakt. Då blir det lättare att komma en bit på vägen för det är så mycket enklare att ta ett ansökningsbrev och slänga det.

Att återbeskriva stora delar av i detta fall en workshop är dock inte ett ovanligt sätt att hantera intervjusituationer. Intervjupersoner som har genomgått någon form av utbildning/kurs där vissa modeller och uttryck används känner sig ofta benägna att använda dessa även i en intervjusituation (Alvesson & Sköldberg 2008). Uttryckandet av denna inställning kan dock innebära att deltagaren delar den beskrivning av jobbsökande som gjorts inom Stödet. Det kan ses som ett reproducerande av vad som anses vara en önskvärd inställning till ett aktivt jobbsökande inom Stödet.

8.3.4 Strategi 4: Att bredda sitt jobbsökande

Deltagarna i Stödet får försörjningsstöd och är aktiva arbetssökande vilket ställer vissa krav på deras jobbsökande. Det framkommer i intervjuerna att det inte gäller att vara kräsen i jobbsökandet. I intervjuerna hanteras dock breddandet av jobbsökandet på olika sätt av olika deltagare.

R: Är det Stödet som har pratat om att man ska söka sig till andra branscher?

D2: Nä egentligen inte för att jag sa väl det att jag är intresserad av att komma in i [bransch]. /.../ De har sett vad jag vill komma in men jag har sökt lite olika. De har stöttat mig i allt jag har sökt. Det är min inställning att jag vill ha nåt att syssla mig och bara jag får komma ut på en praktik så är det skönt för mig.

R: Hur tycker du att Stödet har gett råd för din bransch?

D1: Rätt ok får jag säga men ändå inte riktigt. Grejen är att jag har utbildat mig inom [yrke] för att jobba med det här. Så sade jag nu det här: 'Ska jag börja om från början eller ska jag avvakta lite?'. Då hade jag suttit och skickat ut så mycket ansökningar. 'Då får du söka dig till en annan bransch?' fick jag höra. När jag hade gjort det så undrade jag vad jag skulle göra sen. Då skulle jag söka mig till en annan bransch.

Men seriöst om jag inte har utbildning varför skulle de välja mig av 4000 ansökningar. De skulle ju inte ens titta åt mitt håll om man har 3999 andra som har erfarenhet inom det yrket. Det är väldigt såhär att man inte har något mer att söka så får man söka något annat.

I dessa uttalanden framkommer väldigt skilda sätt att positionera sig till det breda jobbsökandet. Det framgår tydligt i det andra intervjuutdraget att Stödet anses vara noggranna med att upprätthålla sökandeaktiviteten hos deltagarna. Hur deltagarna hanterar denna breddning i jobbsökandet beror möjligen på deltagarnas inställning till yrkesarbete i för dem nya branscher.

8.3.5 Strategi 5: Medvetenhet om socialt nätverkande

Jag har i denna studie beskrivit ansökningshandlingarna som ett nödvändigt gränsöverskridande objekt i skapandet av förbindelser på arbetsmarknaden. I intervjuerna påtalas dock även sociala nätverk som ett sätt att vandra igenom passagen till den potentiella arbetsgivaren.

R: Jag tänkte höra vad du tycker om detta med skriftligt fokus, att man ska utforma CV?

D1: Jag tror i slutändan att det inte handlar om fokus på det skriftliga. /.../ De släpps ju inte på nätet de jobben alltså. Så får man in foten och lär känna lite folk så finns det ju oändligt massa jobb. Det finns ju mycket jobb därute men de kommer ju inte ut. De tar ju någon som blir rekommenderad, det brukar oftast bli den personen som får jobbet.

D2: Den branschen jag vill komma in i så krävs det att man ska nätverka men självklart mycket ansökningar också. Man söker via brev men också via nätverk så det är en del av mitt arbetssökande.

Att behärska nätverkandet uttrycks som ett viktigt gränsöverskridande objekt, speciellt inom vissa branscher. Det framgår dock inte i intervjuerna om Stödet har bidragit till denna inställning eller om det enbart är deltagarna själva som har skapat sig medvetenheten för det sociala nätverkandet.

8.3.6 Strategi 6: Påtalande av det individuella ansvarstagandet

Fejes (2009) väljer att lyfta fram det individuella ansvarstagandet för anställningsbarheten i sin studie. Han uttrycker att ansvarstagandet fortfarande berör staten, arbetsgivare och individen, men påtalar en ansvarsförskjutning mot individen. En deltagare i Stödet gör ganska tydligt var ansvaret vilar.

R: Hur har du blivit bemött under den här tiden av personalen på Stödet?

D3: Skitbra faktiskt. Det har inte varit några problem så. De har varit trevliga. Men det är inte så att de sitter med en hela tiden liksom. Det är ändå 10-15 arbetssökande som är där. /.../ Men behöver man hjälp så sitter de där tills man inte behöver mer hjälp. De kommer ju så liksom ibland, 'det här jobbet verkar intressant' eller 'tycker vi passar dig'. 'Är det något du vill prata med oss om?' Man får ändå bra stöd liksom men det är ändå meningen att man själv ska jobba.

Deltagaren uttrycker här en individualiserad syn på arbetssökandet i förhållande till de tjänster som Stödet erbjuder. Andra deltagare blir förhållandevis ännu mer tydliga angående vem det är som är ansvarig för att nå den potentiella arbetsgivaren.

R: Jag tänkte, har din handledare ofta läst igenom dina ansökningshandlingar?

D1: Det känns någonstans som de har förstått att jag själv är ganska självgående. Jag behöver inte någon som står lutat över min axel. Javisst fick jag hjälp att bygga upp min CV på det sätt som de tydligen ska se ut men jag är väldigt duktig på att skriva själv så att det är inte så att de har gått igenom varenda en som jag har skickat ut.

R: Jag tänkte höra om du vill säga nåt mer om ditt deltagande?

D4: Jag har aldrig har trott en sekund på att det är genom Stödet eller arbetsförmedlingen som jag får jobbet utan allt ansvar vilar på mig själv. Hade det varit så hade det varit en ren bonus men sen är det inte så heller att de ska fixa jobb åt mig. Men de ska ändå vara där och stötta men det finns inte i min värld att de skulle hjälpa mig till ett jobb.

Dessa deltagare yttrar stor tilltro till sig själva och betonar att Stödet enbart är ett stöd i denna jobbsökningsprocess. Denna inställning är inte särskilt häpnadsväckande utan tyder snarare på en vilja att uttrycka det egna ansvarstagandet. Jag vill dock klargöra att detta är vad deltagarna uttrycker i en intervjusituation vilket inte innebär att deltagarna hade resonerat såhär i en annan social situation. Men jag anser ändå att dessa uttalanden befäster liknande uppfattningar om det individuella ansvarstagandet som Fejes (2009) fann i sin studie.

9 Diskussion

I detta kapitel vill jag diskutera min forskningsprocess vilket kräver en indelning av diskussionen. I analysdiskussion kommer jag att diskutera mitt resultat/analys-kapitel i relation till den teoretiska referensramen för att replikera till mitt syfte med uppsatsen. Därpå följer en diskussion om min teoretiska ansats och i dess anslutning synar jag även studiens begränsningar. Vidare vill jag göra mina slutsatser tydliga genom att redogöra för konklusioner och rekommendationer. Avslutningsvis ger jag förslag på framtida forskning i relation till denna uppsats.

9.1 Analysdiskussion

Den kompetenshöjande verksamheten kan betraktas som en komplex form av institution, en institution som existerar i det politiska mötet mellan socialt arbete, samhällsmedborgares kompetensutveckling och arbetsmarknadens anställningsbarhetsagenda. Kompetenshöjande verksamheter blir ofta mål för politiskt spel där verksamheten som aktiv åtgärd ska utgöra en av lösningarna på arbetslöshet i samhället. Individen ska under dessa förutsättningar öka sin anställningsbarhet genom att förbättra vissa färdigheter (McQuaid & Lindsey 2006). Genom deltagande i kompetenshöjande aktiviteter ska individens jobbsökningskompetens förbättras vilket ska ge större möjlighet att nå den potentiella arbetsgivaren. I denna uppsats har kompetenshöjande utkristalliserats genom det uttryckta användandet av tekniker och strategier, i relation till närvaron i Stödet. Jag har även beskrivit att teknikerna och strategierna bidrar till redigering av jobbsökningskompetens. Kompetenshöjande får därför ett komplement i kompetensredigering som i analysen mestadels har knutits till de nämnda jobbcoachteknikerna.

9.1.1 Stödet som kompetensutvecklingspraktik

I uppsatsen anser jag att Stödets dubbla agenda har blivit tydlig. Jag vill påstå att Stödet har samtidigt närvarande syfte och uppdrag med verksamheten. Syftet med verksamheten blir att kontrollera att jobbsökandeaktiviteten hos de arbetssökande är tillfredställande.

Upprätthållandet av sökandeaktiviteten är något som regeringen har uttryckt som angeläget i sin arbetsmarknadspolitik (Budgetprop. 2010). Samtidigt har Stödet ett uppdrag i "att bidra

med kompetenshöjande insatser inom praktiskt jobbsökande för sina deltagare.” (Muntlig kommunikation med Stödets samordnare 2010). Satsningar på kompetensutveckling som aktiv åtgärd har under två årtionden proklamerats som lösningen på arbetslöshet (Lefresne 1999). Närvaron i verksamheten innebär att vara delaktig i en praktik som samtidigt är kontrollerande och kompetensutvecklande. Min analys har visat på att verksamheten utgör en komplex institution. Det har bland annat visat sig i en uttryckt ambivalens där till exempel en deltagare hävdade att det var samtidigt pinsamt och motiverande att vara en del av verksamheten.

Jag tycker även att det har framkommit intressanta bakomliggande syften med Stödet som praktik. Flera intervjuade deltagare ansåg att deltagande i Stödet ständigt gjorde dem påminda att de hade försörjningsstöd. Existensen av Stödet utgör därmed en teknik i sig självt för att människor ska skapa sig en medvetenhet om sin samhällssituation. De intervjuade uttryckte även att deltagande i denna form av kompetensutvecklande insatser medför en känsla av prestation. Arbetslösheten har därför påtalats som mer legitim, istället för att ses som ”lat, inte vilja jobba, simulera sjukdomar och suga ut skattepengar” så blir det synligt att man som deltagare presterar något genom att delta i Stödet.

Under intervjuerna framkom det som frustrerande att blandas med människor från olika delar av samhället. För en del deltagare kunde bristen på specialisering inom Stödet innebära ett avstannande av den önskade kompetensutvecklingen inom jobbsökning. Som Gazier (2001) uttryckte kan aktiva åtgärder visa sig vara passiva redskap för vissa människor.

I Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) framgår det att deltagandet i den kompetenshöjande verksamheten ska utformas med skälig hänsyn till den enskildes individuella önskemål och förutsättningar. Men eftersom det inte existerar någon uppdelning av deltagare avseende ålder, utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet så vill jag framhålla svårigheten i att tillmötesgå alla Stödets deltagare. Denna uttryckta problematik anser jag hör ihop med Stödets samtidigt närvarande syfte och uppdrag. Syftet är att kontrollera sökandeaktiviteten vilket kan hanteras genom verksamhetens nutida utformning. Ett annorlunda genomförandet av verksamhetens uppdrag, med en ökad specialisering, blir en fråga om vilka resurser som finns tillhands inom den aktuella stadsdelen.

Med det nyinstitutionella perspektivet anammat i denna uppsats som bakgrund anser jag att existensen av kompetenshöjande verksamheter i sig kan beskrivas som en resande idé. En idé skapad för att svara på de strukturella problem som ansågs utgöra grunden till arbetslöshet (Faurbäck 2004). Individens utveckling ansågs vara lösningen på dessa problem och tendensen i Europa blev mer restriktioner i bidragssystemet och större ekonomiska satsningar på kompetensutveckling som aktiv åtgärd (Lefresne 1999). Det är därför ingen överraskning att Stödet startade sin verksamhet under just denna tid, tidigt 2000-tal, då fokuserandet på aktiva åtgärder spreds som löpeld i Europas arbetsmarknadspolitik.

Avslutningsvis vill jag förtydliga att Stödet i denna uppsats har analyserats som ett lokalt sammanhang, men är självklart en del i ett större sammanhang. Som Czarniawska och Joerges uttrycker så ska inte organisationer betraktas som slutna. ”Organizational actors are forced to pay attention to issues which arise not only in the marketplace but also in society at large” (1996, s.31). Hur närvaron i Stödet beskrivs tillsammans med uttryckta tekniker och strategier är delar av samhällets arbetsmarknadsagenda. Det har dock framhållits att jag inte ämnar finna några orsak-verkan samband mellan vad som sker i samhället och i lokala sammanhang. Jag anser dock att jag har visat på lokala översättningar av populära idéer och konventioner inom samhällets jobbsökningspraktik.

9.1.2 Tekniker och strategier för ökad jobbsökningskompetens

Jag har tidigare i uppsatsen beskrivit att nutida jobbsökande anses kräva vissa sociala och kommunikativa färdigheter, färdigheter som aldrig har gjorts tydliga enligt McQuaid och Lindsey (2006). I deras studie gestaltas färdigheter som de anser krävs för jobbsökning, vilket beskrivs som ett kunskapsområde i sig självt. Denna uppsats har dock inte haft som avsikt att ge svar på vilka färdigheter som behövs. Däremot har jag kunnat visa på förhållningssätt och föreställningar som uttrycks influera jobbsökandet. I uppsatsens analys har dessa uttryckta förhållningssätt tagit sig formen av tekniker och strategier som används för att konstituera önskat men även oönskat socialt handlande i jobbsökning. Översättandet i tekniker och strategier innebär för mig en materialisering där förhållningssätt och föreställningar om jobbsökande tar konkret form.

9.1.2.1 Konstituerandet av önskat socialt handlande

I min analys har det framkommit att det inom den kompetenshöjande praktiken försiggår en ganska tydlig marknadifiering av den arbetssökande. I workshopen om ansökningshandlingar framträdde en jobbcoachteknik i att påtala säljandet och marknadsförandet av sig själv i jobbsökandet. Ska en kaxigare personlig framtoning bidra till en ökad jobbsökningskompetens? Det blir tydligt att arbetssökande behöver knäcka koden om vad som är fördelaktigt att skriva i ansökningshandlingarna, för att kunna öka den så kallade jobbsökningskompetensen. Vilket även framkommer i Fogdes (2004) studie, där hon framhåller att den arbetssökande bör följa de konventioner som är populära i utformandet av ansökningshandlingar. Marknadsförandet av sig själv kan dock komma i kollision med trovärdigheten (Baumann 2007). Intressant att begrunda blir hur man behåller trovärdigheten när man ska passa in i mallen som den anställningsbara individen.

Jag vill påstå att strategierna ger en bild av institutionaliseringen i deltagandet i Stödet. Det är dock inte självklart att alla dessa strategier är skapade i förhållande till Stödet. Men deltagandet i verksamheten kan tolkas vara samhälleligt normerande, vilket strategierna kan anses ge uttryck för. Strategierna uttrycker vad som anses vara en önskvärd inställning till jobbsökandet och flertalet av dem berör hur man ska göra sig själv attraktiv inför arbetsgivaren. Innebär en ökad jobbsökningskompetens att människor ska anpassas till potentiella arbetsgivares krav och önskemål? Ja, skulle nog Lefresne (1999) utbrista som menar att den arbetslösa individen blir föremål för en kvalitet/pris- kvot. Strategierna kan användas för att visa på högre kvalitet för att öka värdet av den arbetssökande på marknaden. Från politiskt håll görs även insatser för att förändra kvoten. Insatserna som sänkta arbetsgivaravgifter för att arbetsgivare ska anställa ungdomar och långtidsarbetslösa kan tolkas som statliga strategier i den arbetssökandes värdeförändring.

I analysen framgick det även att Stödet konstituerade arbetsgivaren på ett visst sätt. Som exempel på detta konstituerande nämndes ”Arbetsgivaren har ont om tid /.../”, ”Om arbetsgivaren får önska vill han anställa Superman.” och ”Arbetsgivaren är rädd för att anställa fel person.”. Dessa uttalanden medför att arbetsgivaren kan uppfattas som stressad, kapitalistisk, orealistisk och nästan ond. Frågan är vilka konsekvenser synen på arbetsgivaren kan få för deltagarna? En hypotes är att den potentiella arbetsgivaren kan bli alltmer ouppnåelig, vilket snarare kan öka avståndet mellan arbetssökande och arbetsgivare.

Det har tidigare påtalats en förskjutning av ansvar för anställningsbarhet från staten och arbetsgivaren till individen (Jacobsson 2004, Fejes 2009). Jag anser att det av Stödets

intervjuade deltagare uttrycks ett starkt individualiserat ansvarstagande, även om Stödets stöttning beskrevs ha olika betydelse för olika deltagare. Gemensamt för de intervjuade är dock en uttryckt inställning om att det är de själva som ska kämpa sig ut på arbetsmarknaden, med mer eller mindre delaktighet av Stödet.

9.1.2.2 Konstituerandet av oönskat socialt handlande

För Berglund (2009) blir anställningsbarhet ett verktyg för social exkludering. Hon menar att konstruktioner om den önskvärda individen samtidigt skapar föreställningar om vilka individer som inte är önskvärda. I denna uppsats framfördes en jobbcoachteknik, att inte visa svaghet, under workshopen om ansökningshandlingar. Enligt den tekniken gjordes det legitimt att skylla över sina svagheter. Vad är målet med denna strategi? Enligt ett flertal kretsar det kring att ha strategin i att fånga arbetsgivarens intresse. Att fånga arbetsgivarens intresse skulle för Baumann (2007) innebära att locka köparen (läs: arbetsgivare) att konsumera varan (läs: arbetssökande). Köparen måste dock veta om varan kan tillfredsställa konsumtionsbegäret. Med hjälp av Baumanns begreppsflora blir anställningsbarhet ett verktyg för social exkludering då köparen, metaforiskt talat, inte vill köpa en skadad vara. Om den arbetssökande beskriver sig själv som ryggskadad i sökandet för en fysiskt krävande tjänst så kommer han/hon troligen exkluderas i rekryteringen. Att inte visa svaghet uttrycktes även som en strategi där detta intervjuutdrag är uttrycksfullt.

Jag ser hur viktigt det är att du tror på dig själv för att kunna sälja dig själv i dagens samhälle. Du ska inte ha en minsta gnutta tvekan egentligen. 'Jag är inte bra.' Utan du måste vara bäst på nåt sätt, du måste tro på dig själv /.../.

Som arbetssökande gäller det att ha bra självförtroende enligt denna deltagare. Om du som arbetssökande har en gnutta tvekan så gäller det att inte visa den inställningen i mötet med den potentiella arbetsgivaren. Skylandet blir därför en, inte alltför oväntad, teknik och strategi i formandet av jobbsökningskompetens. Det önskvärda sättet att framställa sig själv innebär ett undvikande av att uttrycka svagheter.

Att vara kräsen i jobbsökandet kan även anses vara ett oönskat socialt handlande för deltagarna inom Stödet. En strategi som beskrivits är att bredda sitt jobbsökande. Påtalande om breddning från Stödets personal har vållat viss frustration. En deltagare uttryckte att sökande blir ett ändamål i sig självt.

/.../ Då skulle jag söka mig till en annan bransch. Men seriöst om jag inte har utbildning varför skulle de välja mig av 4000 ansökningar. De skulle ju inte ens titta åt mitt håll om man har 3999 andra som har erfarenhet inom det yrket. Det är väldigt såhär att man inte har något mer att söka så får man söka något annat.

Det blir tydligt att deltagarna ska upprätthålla en viss sökandeaktivitet eftersom de uppbär försörjningsstöd och är aktiva arbetssökande. En spännande slutsats är att de som är arbetslösa har tappat rätten att vara kräsna. En önskad jobbsökningskompetens ska därför helst medföra flexibilitet och ökad öppenhet inför att söka jobb inom nya branscher.

9.1.3 Jobbsökningskompetens för anställningsbarhet

I uppsatsens inledning beskrev jag en ökad jobbsökningskompetens som ett alternativ till utbildning. Jämfört med utbildningsinsatser kan deltagandet i en kompetenshöjande verksamhet anses vara ett samhällsekonomiskt billigare och snabbare sätt att få människor i arbete. Denna hypotes är intressant att utveckla i förhållande till den omtalade ansvarsförskjutningen av anställningsbarhet mot individen. Det är individen själv som ska

skapa sig en förståelse för hur den ska komma ut på arbetsmarknaden. Men då individen uppbär försörjningsstöd så ställs samtidigt vissa krav på sökandeaktiviteten. I extremfallet blir den individ anställningsbar som kan tänka sig att ta vilket arbete som helst till vilken ersättning som helst. Jobsökningskompetensen innebär då främst att vara flexibel gentemot arbetsgivaren. Jag kan dock lugna läsaren med att det inte har uttryckts att Stödet bedriver någon hetsjakt på sina deltagare. Men det är intressant att reflektera kring vad anställningsbarhet i sin mest extrema form innebär för individen.

Jag har i uppsatsens orientering i tidigare forskning beskrivit anställningsbarhet som ett arbetsmarknadspolitiskt direktiv. För mig blir anställningsbarhet även en så kallad master idea vilket framställts som en övergripande vag idé som breder ut sig i stora sammanhang (Czarniawska & Joerges 1996). Anställningsbarhet kan därför beskrivas som samhälleligt normerande, där jobsökningskompetensen blir dess gränsöverskridande objekt vilket utsätts för omformning beroende på attraktiva samhällsideal. Blir anställningsbarhet därmed ett produktionskoncept för formandet av superarbetskraften? Ett ultraliberal antagande som leder till var man/kvinna för sig själv på arbetsmarknaden som slagfält? Verksamheter som Stödet har sitt existensberättigande, då individer inte blir ensamma på slagfältet utan får stöd i jobsökningsprocessen.

Att anordna kompetenshöjande i jobsökning förutsätter en del antaganden enligt mig. Att öka jobsökningskompetensen har i analysavsnitt 8.1.3 och 8.3.1 beskrivits bland annat som att lära sig att marknadsföra och sälja sig själv i ansökningshandlingarna. Ett antagande som görs, dock klart humanistiskt positivt, är att individen redan besitter en önskad kompetens för arbetsgivaren. Anledningen till att den arbetssökande inte får arbete anses bero på bristande kunskap i uppvisandet av den eftersökta kompetensen i ansökningshandlingar eller under anställningsintervju. Denna diskussion väcker den något kontroversiella frågan: Är alla som står till arbetsmarknadens förfogande anställningsbara? Som svar på frågan menar Haake & Löfgren Martinsson (2009) att anställningsbarhet måste sättas i relation till sammanhang och vem som sätter agendan. Anställningsbarhet finns med denna inställning i betraktarens ögon, alltså arbetsgivaren. Om någon inte är anställningsbar i arbetsgivarens ögon så förutsätts man kunna bli anställningsbar genom att utveckla sin jobsökningskompetens. Jag har även valt att kalla detta en redigering av kompetens då deltagare i verksamheten har fått råd och tips om vad som anses vara önskade sätt att framställa sig. Denna redigering tar konkret form i redigerandet av gränsöverskridande objekt som exempelvis ansökningshandlingar. Kompetensredigering blir för mig ett tecken på ett samhälleligt normerande av jobsökningskompetensen.

9.1.3.1 Bortom anställningsbarhet

Anställningsbarhet kan kritiseras som begrepp då det rent språkligt lägger stor vikt vid just anställning. Men för mig ska anställningsbarhet snarare förstås som ett förändringsbudskap jämte arbetsmarknadsslagord som flexibilitet, anpassningsbarhet och livslångt lärande. Liksom Berglund (2008) vill jag mena att nyckeln i förståelsen av anställningsbarhet ligger i betoningen på –barheten. Jag vill beskriva denna –barhet som att ha förmåga till aktion, sen kan aktionen förstås innebära att erhålla en anställning. Det är emellertid –barheten som ska utvecklas genom aktiva åtgärder på arbetsmarknaden. Men det är kanske inte främst anställningsbarheten som ska utvecklas från vaggan till graven, från tidig förskola till vuxenlärande, utan snarare ansvarsbarheten. Ett utvecklande av ansvarstagandet oberoende av var individen befinner sig i livet. En så tidigt som möjligt utvecklad ansvarsbarhet ligger naturligtvis i samhällets intresse då passiva och aktiva åtgärder som arbetsmarknadsåtgärder inte behöver komma till användning. En god ansvarsbarhet innebär att samhällsmedborgaren

ökar möjligheten för att ta ansvar för sitt framtida liv och arbetsliv. De individer som tidigt knäcker den sociala koden om den ideala samhällsmedborgarens eget ansvarstagande ligger därmed i framkant på arbetsmarknaden.

9.2 Diskussion om teoretisk ansats samt studiens begränsningar

En uppsatsprocess medför åtskilliga vägval vilket kräver viss reflektion. Som jag uttryckte tidigt i mina metodologiska överväganden så bidrar jag till reproducerandet av begreppet anställningsbarhet i denna uppsats. Till mitt försvar vill jag dock påstå att anställningsbarhet har diskuterats med kritiska förtecken i förhållande till byggandet av jobbsökningskompetens. Jag anser mig inte ha framställt anställningsbarhet som något mätinstrument utan snarare som ett diskussionsämne.

För att belysa hur anställningsbarhet tar lokalt uttryck valde jag att använda mig av nyinstitutionell teori vilket bidragit till en spännande resa. Den skandinaviska inriktningen kring resande idéer har ofta använts för att problematisera managementidéer och produktionskoncept såsom Lean production, Total Quality Management och New Public Management (Rövik 2008). Under min uppsatsprocess har det också blivit tydligt för mig att anställningsbarhet som idé inte är att jämföra med mer standardiserade idéer som exempelvis Lean production. Anställningsbarhet är inte något koncept som införs medvetet för att skapa en direkt förändring av något utfall/resultat. Javisst, anställningsbarhet bidrar med förändring på arbetsmarknaden genom sin existens, men snarare genom att bidra till diskussionsklimatet. Analysprocessen har därför varit krävande men jag har utnyttjat den nyinstitutionella teorins öppenhet till min fördel. Nyinstitutionell teori innebär ett ramverk av begrepp och koncept som kan användas för att undersöka ett kunskapsintresse (Eriksson-Zetterquist 2009). Jag valde därför att använda mig av relevanta teoretiska begrepp som gränsöverskridande objekt, passager, legitimitet och redigering för att analysera mitt empiriska material. Dessa begrepp anser jag kommit till god användning i mitt problematiserande och urskiljande av relevant empiriskt material.

Jag hade kunnat använda mig av en mer diskursanalytisk inriktning, som Fejes (2009) då han utgår ifrån Foucaults begrepp styrningsrationalitet. Fejes väljer att beskriva anställningsbarhet som en planetspeak discourse vilken inte har någon tydlig författare och som alla anser sig veta vad det betyder. En förmodad frihet från styrning blir i sig en form av styrning enligt det foucauldiska synsättet. Styrningen har bara blivit mindre synlig. Anställningsbarhet hade kunnat problematiseras som ett osynligt styrande av människor som själva bidrar till att inkorporera anställningsbarhetens förhållningssätt i sin vardag. Jag anser därför att ett foucauldiskt perspektiv hade kunnat bidra till en annorlunda uppsatsprocess.

I det analytiska konstruerandet av jobbcoachtekniker har jag enbart använt mig av Stödets dokument samt en tretimmars observation av en workshop. Jag förstår att intervjuer med Stödets jobbcoacher hade kunnat bidra till ett fylligare empiriskt material för att kunna urskilja jobbcoachtekniker. Den analys jag har gjort är dock på intet sätt missvisande, men skulle kunna kompletterats för att öka studiens reliabilitet.

Som tidigare har nämnts är urvalet av intervjupersoner gjort för att få en spridning av kön, ålder och etnicitet. Jag ville göra detta urval för att inte enbart få en homogen grupp att intervjua, som 20-25 åriga kvinnor. Eftersom jag inte hade några fler bakgrundsfaktorer har dock denna urvalsmetod gjort att jag fått ett skevt urval ur utbildningsbakgrund. Urvalet har därför sina begränsningar, vilket får konsekvenser för det empiriska materialets omfattning.

9.3 Konklusioner och rekommendationer

Jag anser att denna studie har bidragit till en förståelse för formandet av jobbsökningskompetens inom den kompetenshöjande verksamheten Stödet. Mitt bidrag kompletterar McQuaids och Lindseys (2006) studie där de beskriver vilka färdigheter som krävs i jobbsökandet. Jag konkretiserar mitt bidrag genom att framhålla de, av jobbcoacher och deltagare, uttryckta teknikerna och strategierna:

- Jobbcoachteknik 1: Ett konstituerande av arbetsgivaren
- Jobbcoachteknik 2: Historieberättande om ihärdighet och målmedvetenhet
- Jobbcoachteknik 3: En marknadfiering av ansökningshandlingar
- Jobbcoachteknik 4: Skylandet av svagheter i personligt brev
- Strategi 1: Att sälja sig själv och inte visa svaghet
- Strategi 2: Att göra sig själv legitim i arbetsgivarens ögon
- Strategi 3: Att vara påstridig och visa ihärdighet
- Strategi 4: Att bredda sitt jobbsökande
- Strategi 5: Medvetenhet om socialt nätverkande
- Strategi 6: Påtalande om det individuella ansvarstagandet

I studien har även en bild av deltagarnas närvaro i den kompetenshöjande verksamheten skildrats. Deltagandet i Stödet uttrycks:

- legitimera arbetslösheten då deltagarna påtalar en känsla av prestation.
- ibland frustrerande i och med bristen på specialisering av yrkesområden och bristen av gruppindelning inom verksamheten.
- som ambivalent, då deltagare helst inte hade varit i den aktuella arbetslivssituationen men samtidigt anser att de utvecklas i jobbsökningspraktiken.
- utgöra samhällets påminnelse av att deltagarna uppbär försörjningsstöd och att det därför krävs en viss jobbsökandeaktivitet.

Uppsatsens konklusioner medför att jag har valt att formulera dessa rekommendationer, till Stödet som kompetenshöjande verksamhet, som innebär att:

- vara medveten om att man legitimerar skylandet av svagheter i workshopen om ansökningshandlingar.
- se över hur arbetsgivaren beskrivs i verksamhetens aktiviteter såsom workshop.
- fundera över om jobbcoacherna förutom generell kompetensprofil även kan behöva ha specialiserade kompetensområden för olika former av yrken och samhällsgrupper.

9.4 Förslag till framtida forskning

Om jag hade fortsatt att studera en verksamhet som Stödet hade jag gärna fokuserat mer tydligt på den kompetenshöjande verksamhetens budskap. Under min uppsatsprocess fattade jag tycke för observation av naturligt förekommande situationer. Observerande av dessa situationer bidrar till ett intresseväckande och spännande empiriskt material. I en fortsatt framtida studie hade jag mer uteslutande ägnat tid åt observation av verksamhetens vardag till skillnad mot de enligt mig mer konstlade intervjusituationerna.

Som förslag kan det göras en liknande studie om personer som har arbetslöshetsersättning. En sådan studie skulle kunna jämföras med denna för att skapa en fylligare bild av jobbsökningskompetens och anställningsbarhets lokala uttryckande.

En framtida studie skulle även kunna utformas ur ett genusperspektiv. Intressant forskningsproblematik skulle kunna omfatta om anställningsbarhet är ett patriarkaliskt instrument på arbetsmarknaden. Uppfattas kvinnor som mindre anställningsbara för att barnafödande bidrar till mer frånvaro från tjänst? Anställningsbarhet skulle även kunna undersökas som ett generationskoncept. Idén om anställningsbarhet kanske vänder sig främst mot vissa ålderskategorier i samhället? Ålder och anställningsbarhet hade därför kunnat vara ett relevant forskningsämne.

Avslutningsvis hade det varit intressant att göra en jämförelse mellan akademiker med försörjningsstöd och icke-akademiker med försörjningsstöd. Vilka likheter och skillnader uttrycks om utvecklandet av jobbsökningskompetens genom deltagandet i en kompetenshöjande verksamhet. Det hade även varit intressant att studera högskoleutbildningar relaterat till idén om anställningsbarhet. Hur anställningsbarhet tar sig uttryck i högre utbildning skulle kunna vara en relevant forskningsproblematik.

10 Referenslista

- Alvesson, M. och Deetz, S. (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. och Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Barley, S. och Tolbert, P. (1997). Institutionalization and structuration: studying the link between action and institution. *Organization Studies* 18(1), 93-117
- Bauman, Z. (2007). *Consuming life*. Cambridge: Polity press Ltd.
- Benson, L. (2008). *Organisering av övergångar på arbetsmarknaden : en studie av omställningsprogram*. Stockholm: EFI Handelshögskolan.
- Berglund, G. (2009). Anställningsbarhet: ett tecken i tiden. I. Fejes, A och Berglund, G (red.). *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Budgetproposition Sverige 2010 (prop. 2009/10:1).
- Cooren, F. (2004). Textual agency: How texts do things in organizational settings. *Organization* 11(3), 373-393.
- Czarniawska, B. och Joerges, B. (1996) Travels of ideas. I. Czarniawska, B och Sevón, G (red). *Translating organizational change*. Berlin: Walter de Gruyter Co.
- Djelic, M-L. och Sahlin-Andersson, K. (2006). *Transnational governance: institutional dynamics of regulation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Djelic, M-L. (2006) Marketization: From intellectual agenda to global policy-making I Djelic, M-L. och Sahlin-Andersson, K. (red). *Transnational governance: institutional dynamics of regulation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009). Institutionell teori. Malmö: Liber.
- Erlingsdottir, G. (1999). *Förförande idéer – kvalitetssäkring i hälso- och sjukvård*. Lund: Företagsekonomiska institutionen.
- Europeiska kommissionen (2000). *EU:s memorandum för livslångt lärande*. Tillgänglig: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_sv.pdf. (100420)
- Europeiska kommissionen (2005). *Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik* Tillgänglig: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11323_sv.htm. (100412)
- Europeiska kommissionen (2008). *Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik* Tillgänglig: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/em0007_sv.htm. (100412)
- Faubäck, L. (2004). Competition versus regulation: Swedish articulations of the EU labour market discourse. I. Garsten, C och Jacobsson, K (red). *Learning to be employable : new*

agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world. New York: Palgrave Macmillan.

Fejes, A. och Berglund, G. (2009). *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.

Fejes, A. (2006). The planetspeak discourse of lifelong learning in Sweden: what is an educable adult. *Journal of education policy* 21(6), 697-716.

Fejes, A. (2009). Att forma den ansvarsfulla undersköterskan: anställningsbarhet inom omvårdnadssektorn. I. Fejes, A och Berglund, G (red.). *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.

Fogde, M. (2008). Self-governance in the job search: regulative guidelines in job seeking. I Fejes, A och Nicoll, K (red). *Foucault and lifelong learning*. Oxon: Routledge.

Garsten, C. och Jacobsson, K. (2004). *Learning to be employable : new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. New York: Palgrave Macmillan.

Gazier, B. (2001). Employability – The complexity of a policy notion. I. Weinert, P et al. (red) *Employability: From theory to practice*. New Jersey: Transaction publishers.

Gillberg, G. (2010). *Individualiseringens villkor – Unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*. Göteborg: Institutionen för arbetsvetenskap.

Grape, O., Johansson, R. och Blom, B. (2006). *Organisation och omvärld - nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Haake, U. och Löfgren-Martinsson, M. (2009). Mellan verktygslåda och kritisk reflektion: Om personalvetares anställningsbarhet. I. Fejes, A och Berglund, G (red.). *Anställningsbarhet*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsson, K. (2004). A european politics for employability. I Garsten, C och Jacobsson, K (red). *Learning to be employable : new agendas on work, responsibility and learning in a globalizing world*. New York: Palgrave Macmillan.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *Transfer: European Review of Labour and Research* 5 (4), 460-480.

Löfgren-Martinsson, M. (2008). *Högre utbildning och arbete med personal och arbetslivsfrågor – om professionalisering och utveckling av anställningsbarhet*. Lund: Pedagogiska institutionen.

McQuaid, R. , Green, A. och Lindsay, C. (2006). *Employability and local labour market policy*. New York: Routledge.

McQuaid, R. och Lindsay, C. (2006). The Concept of Employability. I. McQuaid, R , Green, A och Lindsay, C (red). *Employability and local labour market policy*. New York: Routledge.

Olofsson, J. och Wadensjö, E. (2005). *Arbetslöshet*. Stockholm: SNS Förlag.

Regeringsförklaringen Sverige. 15 september 2009

Rövik, K-A. (2000). *Moderna organisationer trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber.

Rövik, K-A. (2008). *Managementsamhället*. Malmö: Liber

Sahlin-Andersson, K. och Engwall, L. (2002). Carriers, Flows and sources of management knowledge. I. Sahlin-Andersson, K och Engwall, L (red). *The expansion of management knowledge*. Stanford: Stanford University press.

Sahlin, K. och Wedlin, L. (2008) Circulating Ideas: Imitation, Translation and Editing. I Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K. och Suddaby, R. (red). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: SAGE Publications.

Salomonsson, K. (2003). Kompetensindustrin. I. Idvall, M och Schoug, F (red.) *Kunskapssamhällets marknad*. Lund. Studentlitteratur.

Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data. Methods for analyzing talk, text and interaction*. London: SAGE

Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). Stockholm: Socialdepartementet.

Star, S. och Griesemer J. (1989). Institutional ecology, 'translations' and boundary objects. *Social studies of science* 19(3), 387-420.

Suchman, M. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review* 20(3), 571-610.

TCO (2005). *Jakten på superarbetskraften*. Tillgänglig:
<http://www.tco.se/Templates/Page2.aspx?id=353>. (100318).

Vetenskapsrådet (2002). *"Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning"*. Tillgänglig: http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf. (100311)

Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapègne, M., Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Jersey: Transaction publishers.

10.1 Övriga referenser

Kommunens informationsmaterial om ekonomiskt bistånd 2010

Stödets interna dokument - Workshopmaterial och informationsdokument

Muntlig kommunikation med Stödets samordnare 2010

11 Bilagor

11.1 Bilaga 1: Missivbrev

Medverkan i intervjustudie - våren 2010

Hej!

Jag är en student som i vår ska skriva min D-uppsats inom personal- och arbetslivsfrågor på Göteborgs universitet. Mitt intresse är att undersöka hur deltagandet i Stödets verksamhet upplevs samt hur metoder som CV-granskning, workshops och annat arbetssökningsstöd används.

Anledningen till att du får detta brev är att du deltar i Stödets verksamhet och därmed har viktiga erfarenheter som är intressanta för intervjustudien. Jag skulle därför vilja intervjua dig som del av min uppsats. Min uppsats kommer förhoppningsvis att ge Stödet en bild av hur deltagandet och metoder upplevs av dig och andra medverkande i studien. Samtidigt hoppas jag att din medverkan innebär en möjlighet för dig att öppet fundera över dina erfarenheter av Stödet.

Intervjun beräknas att ta cirka 1 timme, med utrymme för längre intervju. Det är frivilligt att delta i studien, men jag hoppas naturligtvis att du medverkar. Vårt samtal kommer att spelas in då jag som ensam intervjuare inte har möjlighet att anteckna allt som sägs. Intervjumaterialet kommer att behandlas konfidentiellt och det är enbart jag som har tillgång till dina svar. I den färdiga uppsatsen kommer inga enskilda svar från intervjun kunna kopplas till dig.

Jag hoppas att du har tid för en intervju någon gång i vecka 13-15, mellan 31/3 – 16/4. Jag kommer att höra av mig per telefon under vecka 12-13 för att hitta en tid som passar dig.

Med vänliga hälsningar

Rickard Johansson

11.2 Bilaga 2: Intervjuguide

Inledning

Hur länge har du deltagit i Stödet?

Hur anser du att du blir bemött på Stödet?

Att delta i Stödet

Vad innebär deltagande i Stödet för dig?

Vad anser du om att delta i Stödet för att få försörjningsstöd?

Aktiviteter inom Stödet

Hur får du stöd i arbetssökning i datasalen?

Vad får du stöd i? Kan du ge exempel?

Hur har du förändrat ditt sätt att söka arbete sen du började här?

Har någon på Stödet läst igenom dina ansökningshandlingar?

Hur brukar det gå till?

Hur har ditt sätt att skriva ansökningshandlingar förändrats sen du började här?

Kan du ge exempel?

Deltog du i början av din tid här i en workshop om ansökningshandlingar?

Har det varit användbart för dig?

Är tips och råd som ges där relevanta för dig?

Kan du ge exempel?

Att delta i Stödet 2

Vad läggs det mest fokus på; arbete, studier eller annat?

Saknar du en annan inriktning?

Finns det något som du anser är onödigt i Stödets verksamhet?

Som du undrar varför du måste göra?

Framtiden

Hur ser du på dina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden?

Hur vill du nå den tänkte arbetsgivaren?

Hur ser du på framtida användning av ditt deltagande på Stödet?

Finns det något du tar med dig?

Har du något du mer du gärna vill säga?